

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Konveksi Jelita

Konveksi Jelita terletak di dusun Jambangan, RT 001 RW 010, desa Kutoanyar, Kecamatan Tulungagung, Kabupaten Tulungagung yang didirikan oleh pasangan Bapak Suprpto dan Ibu Suparmi sejak tahun 1997, dimana beliau mendirikan konveksi Jelita ini dikarenakan terinspirasi dari salah satu rekannya. Usaha konveksi Ibu Suparmi ini dimulai dari 0 (bawah) dengan mengadakan study kelayakan. Melihat bahwasannya sebagian besar kesuksesan di wilayah Tulungagung adalah seorang pengusaha konveksi. Menurut beliau untuk memulai bisnis ini tidak perlu menunggu memiliki modal yang besar, seseorang bisa memulai bisnis konveksi dengan hanya bermodalkan dua atau tiga buah mesin jahit. Dalam bidang ini Ibu Suparmi melakukan survei perbandingan, ditambah pada saat itu daya minat masyarakat untuk khursus bordir/sepak tinggi, sehingga hal ini menjadi peluang tersendiri.

Pada awalnya konveksi ini mengambil beberapa barang dari konveksi lain untuk dijual kembali. Pada saat itu produk mukena bordiran yang menjadi produk unggulan. Hingga akhirnya Ibu Suparmi membeli mesin bordir/sepak manual sendiri untuk memproduksi mukena sendiri. Awalnya konveksi ini memiliki 2 mesin jahit, 3 mesin bordir dan bekerja

sama dengan pemotong kain luar serta tukang sablon. Proses pemasaran yang dilakukan dengan mencoba memasarkan barang-barang yang prioritas laku dipasar.

Tahun selanjutnya sekitar tahun 1998-1999 melihat produk yang dihasilkan dan permintaan semakin meningkat, beliau memiliki planning untuk mengembangkan usahanya. Diantaranya produksi yang dihasilkan yaitu memproduksi rukuh/mukena, celana dalam wanita, kaos dalam wanita, miniset, handrok, dan tayet. Melihat respon positif pasar, konveksi ini semakin meningkatkan produksinya. Beliau berinisiatif mengajak saudara dan tetangga sekitar untuk lebih produktif dan menambah uang belanja dengan bergabung dalam konveksi ini.

Untuk tahun-tahun selanjutnya Konveksi Jelita mengalami peningkatan hingga pada tahun 2019 ini, dimana jumlah karyawan terdapat 34 orang dengan karyawan dalam berjumlah 14 orang dan karyawan luar berjumlah 20 orang. Untuk karyawan dalam dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok produksi dan kelompok pengemasan. Untuk jam kerjanya sendiri dimulai pada pukul 08.00-12.00 WIB, istirahat, sholat dan makan, kemudian dilanjutkan lagi pukul 13.00-16.00 WIB. Pemasarannya pun sekarang tidak hanya di wilayah Tulungagung saja, melainkan telah ke Trenggalek, Kediri, Blitar, Malang, Surabaya, Tuban dan sebagian wilayah Jawa Tengah. Selain itu juga diambil oleh pedagang-pedagang kecil lainnya untuk dijual kembali.

Proses produksi Konveksi Jelita di mulai dari penyetokan kain dari toko bahan baku. Proses selanjutnya adalah pembuatan pola (bisa juga dengan disablon) pada kain sesuai dengan yang telah ditentukan. Setelah pembuatan pola selesai maka kain tersebut di potong oleh pemotong lalu kemudian dijahit. Setelah dijahit kemudian diobras. Untuk proses selanjutnya yaitu proses untuk membersihkan sisa-sisa benang dari proses pengobrasan yang masih menempel pada pakaian supaya pakaian tersebut nampak lebih rapi. Tahap berikutnya adalah penyerian (melipat produk agar rapi). Dan proses terakhir adalah *packing* (pengepakan pakaian kedalam plastik).

2. Visi, Misi Dan Tujuan Konveksi Jelita

a. Visi

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

b. Misi

Menjadi usaha yang dikenal secara luas oleh masyarakat dengan mengedepankan kualitas dan membangun masyarakat agar memiliki jiwa *entrepreneur*.

c. Tujuan

- 1) Menjadi perusahaan yang selalu berinovatif.
- 2) Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan pola yang menunjukkan hubungan antara tugas, posisi, dan tanggung jawab anggota organisasi. Struktur organisasi dalam Konveksi Jelita ini menerapkan struktur organisasi garis, dimana setiap anggota organisasi bertanggungjawab langsung pada pemimpin, wewenang mengalir langsung dari atasan kepada karyawan. Alasannya menggunakan struktur organisasi ini yaitu:

- a. Dalam pengambilan keputusan akan lebih cepat, tepat dan singkat, serta akan menghemat waktu dan tenaga.
- b. Dalam segi pengawasan terhadap karyawan masih dapat dilakukan secara langsung oleh atasan.

Pembagian tugas dari masing-masing bagian dalam Konveksi Jelita adalah sebagai berikut:

- a. Pemilik

Sebagai pemilik usaha harus dapat memberi pedoman kerja kepada karyawan, menentukan tujuan perusahaan untuk jangka pendek maupun jangka panjang, mengembangkan rencana jangka panjang atau suatu kebijaksanaan perusahaan dalam usahanya meningkatkan penjualan dan laba usaha, mengangkat atau memberhentikan karyawan,serta memberikan gaji karyawan.

- b. Bagian Keuangan

Bertugas mengelola administrasi keuangan, menyimpan arsip-arsip dengan baik sehingga bila sewaktu-waktu diadakan pengontrolan,

bertanggung jawab atas kelancaran administrasi perusahaan, mengatur dan bertanggung jawab atas keuangan perusahaan, bertanggung jawab kepada pemilik dengan memberikan laporan keuangan.

c. Pemotong Kain

Sebelum kain dipotong, Konveksi Jelita membuat pola produk di kertas marka, kemudian kain digelar lembar demi lembar sampai membentuk tumpukan, selanjutnya potong kain sesuai pola dan pemberian keterangan, seperti ukuran.

d. Sablon

Konveksi Jelita ini menggunakan alat sablon yang masih manual. hal ini dikarenakan selain warna sablonan yang tahan lama, alat sablon ini mudah ditemukan dan memiliki harga yang terjangkau.

e. Penjahit

Konveksi Jelita ini memiliki penjahit yang ahli di bidangnya, baik penjahit manual maupun penjahit bordir dan lainnya. Penjahit inilah yang mencocokkan, membuat, mengubah dan merapikan sesuai pola produk.

f. *Packing*

Bertanggung jawab untuk mengemas barang agar mudah diangkut, melindungi dari kerusakan-kerusakan dan agar mudah untuk dihitung.

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Jelita Kutoanyar Kabupaten Tulungagung ini. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner atau angket kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner. Untuk memahami hasil-hasil penelitian, peneliti memerlukan data deskriptif responden yang akan digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Konveksi Jelita. Adapun jumlah responden yang ditentukan sebagai sampel adalah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 34 karyawan. Teknik yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode *sampling jenuh*.

C. Deskripsi Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang bekerja di Konveksi Jelita adalah karyawan yang berjenis laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dengan jenis kelamin

perempuan lebih besar dibandingkan dengan jenis kelamin responden laki-laki. Dapat dilihat dari gambar diagram pie berikut:

Gambar 4.1



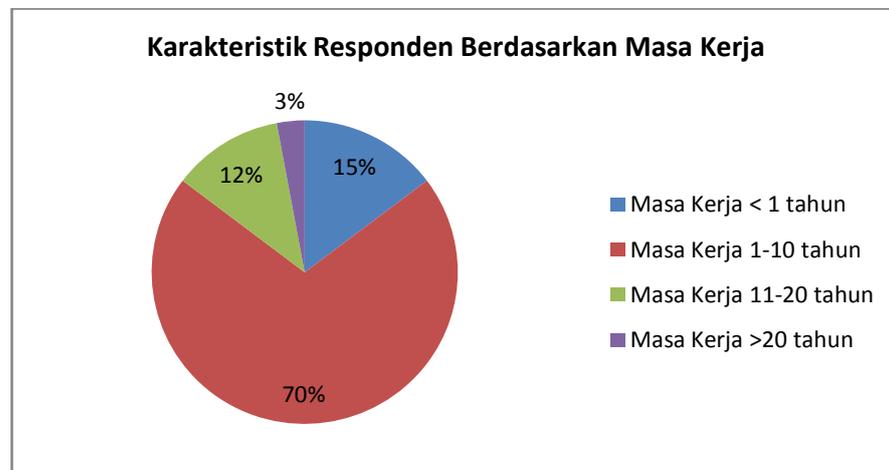
Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari data gambar diagram pie diatas dapat diketahui bahwa dari 34 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 6 atau 17,7% (dibulatkan menjadi 18%), sedangkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 39 responden atau 82,3% (dibulatkan menjadi 82%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding laki-laki. Hal ini dikarenakan dalam Konveksi Jelita ini dibutuhkan karyawan yang tlaten dan itu perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, masa kerja responden yang menjadi karyawan Konveksi Jelita dibagi menjadi 4 bagian yang dapat dilihat pada diagram pie pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2



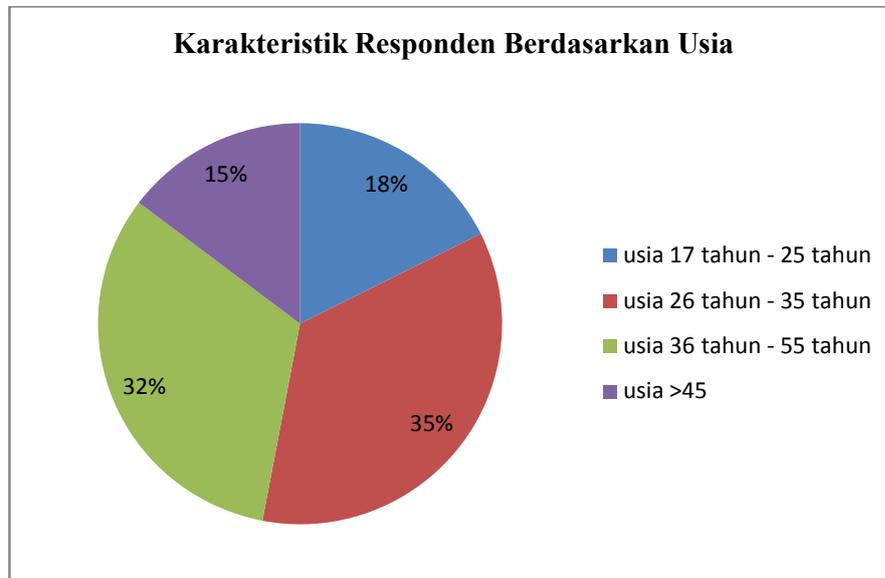
Sumber: data primer diolah, 2019

Dari gambar 4.2 di atas dapat dijelaskan mengenai masa kerja responden di Konveksi Jelita Kutoanyar Kabupaten Tulungagung. Terdapat 5 responden atau 14,7% (dibulatkan menjadi 15%) yang telah menjadi karyawan Konveksi Jelita kurang dari 1 tahun. 24 responden atau 70,5% (dibulatkan menjadi 70%) yang telah menjadi karyawan Konveksi Jelita selama 1-10 tahun. 4 responden atau 11,9% (dibulatkan menjadi 12%) menjadi karyawan Konveksi Jelita selama 11-20 tahun. Dan 1 responden atau 2,9% (dibulatkan menjadi 3%) menjadi karyawan Konveksi Jelita selama lebih dari 20 tahun. Dapat disimpulkan dari 34 responden, jumlah terbanyak yaitu 24 responden atau 70,5% (dibulatkan menjadi 70%) bekerja selama 1-10 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang usia dari responden yang dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut:

Gambar 4.3



Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari gambar 4.3 menjelaskan karakteristik usia responden. Usia 17-25 tahun sebanyak 6 responden atau 17,6% (dibulatkan menjadi 18%). Usia 26-35 tahun sebanyak 12 responden atau 35,4% (dibulatkan menjadi 35%). Usia 36-45 tahun sebanyak 11 responden atau 32,3% (dibulatkan menjadi 32%). Dan usia > 45 tahun sebanyak 5 responden atau 14,7% (dibulatkan menjadi 15%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden berusia 26-35 tahun sebanyak 12 responden atau 35,4% (dibulatkan menjadi 35%) yang menjadi karyawan di Konveksi Jelita. Hal ini dikarenakan karyawan pada usia tersebut mencari kesibukan selain menjadi ibu rumah tangga.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Budaya Organisasi (X1)

Berikut tabel jawaban responden berdasarkan alternatif jawaban yang dipilih :

Tabel 4.1

Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi

Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Setuju	1	2,9%
Setuju	19	55,9%
Netral	11	32,4%
Tidak Setuju	3	8,8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	34	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Data dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel budaya organisasi yang diwakili oleh 10 item pernyataan sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 8,8% menyatakan tidak setuju, 32,4% menyatakan netral, 55,9% menyatakan setuju, dan 2,9% responden menyatakan sangat setuju.

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Berikut tabel jawaban responden berdasarkan alternatif jawaban yang dipilih :

Tabel 4.2

Tanggapan Responden Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan

Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Setuju	2	5,9%
Setuju	18	52,9%
Netral	8	23,5%
Tidak Setuju	6	17,8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	34	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Data dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan yang diwakili oleh 10 item pernyataan sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 17,8% menyatakan tidak setuju, 23,5% menyatakan netral, 52,9% menyatakan setuju, dan 5,9% responden menyatakan sangat setuju.

3. Kompensasi (X3)

Berikut tabel jawaban responden berdasarkan alternatif jawaban yang dipilih :

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi

Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	17	50 %

Netral	13	38,2%
Tidak Setuju	4	11,8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	34	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Data dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi yang diwakili oleh 10 item pernyataan sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 11.8% menyatakan tidak setuju, 38,2% menyatakan netral, 50% menyatakan setuju, dan 0% responden menyatakan sangat setuju.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut tabel jawaban responden berdasarkan alternatif jawaban yang dipilih :

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan

Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Setuju	24	29,4%
Setuju	10	70,6%
Netral	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	34	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Data dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan yang diwakili oleh 10 item pernyataan sebanyak 29,4% menyatakan sangat setuju dan 70,6% responden menyatakan setuju.

E. Analisis Data

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar sebanyak 34 responden. Perhitungan data-data dari variabel-variabel dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 16.0. Berikut ini deskripsi statistik berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 16.0.

1. Uji Validitas Instrumen dan Uji Reliabilitas

Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan/pernyataan pada kuisisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.¹ Kriteria pengujian yang dilakukan yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Untuk memperoleh r_{tabel} dapat diperoleh melalui table *r product moment pearson* dengan *degree of freedom* (df)= $n-2$, yaitu (df) = $34-2 = 32$. Sehingga didapatkan r_{tabel} sebesar 0,291. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.²

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas

¹ Husein Umar, *Metode Penelitian ...*, hal. 166

² V. Wiratna Sujarweni, *Spss Untuk ...*, hal.192

dengan menggunakan metode alpha combach's berdasarkan skala alpha combach's 0 sampai 1. Adapun pengelompokan skala dibagi menjadi empat kelas, sehingga ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable
- b. Nilai alpha cronbach 0.42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- c. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliable
- d. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliable

Menurut Nugroho dalam sujarweni reliable suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.³

Berikut merupakan hasil uji validitas variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), kompensasi (X3) dan kinerja karyawan (Y):

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	33.56	31.042	.793	.942	Valid
X1.2	33.44	31.102	.704	.946	Valid

³ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik ...*, hal. 97

X1.3	33.59	31.219	.717	.946	Valid
X1.4	33.56	30.981	.749	.944	Valid
X1.5	33.44	31.345	.770	.943	Valid
X1.6	33.50	28.803	.855	.940	Valid
X1.7	33.29	30.578	.827	.941	Valid
X1.8	33.26	30.504	.801	.942	Valid
X1.9	33.06	31.996	.760	.944	Valid
X1.10	33.09	30.204	.866	.939	Valid

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,291. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel budaya organisasi (X1) $0,948 > 0,60$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X1) dikatakan reliabel.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X2.1	31.85	30.372	.660	.913	Valid
X2.2	31.94	30.299	.643	.914	Valid
X2.3	31.94	29.390	.785	.905	Valid
X2.4	31.94	30.299	.643	.914	Valid
X2.5	31.85	31.463	.683	.911	Valid
X2.6	31.85	30.432	.827	.904	Valid
X2.7	31.82	31.907	.672	.912	Valid
X2.8	31.68	29.862	.733	.908	Valid
X2.9	31.62	30.728	.679	.911	Valid
X2.10	31.41	30.734	.684	.911	Valid

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,291. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel gaya kepemimpinan (X2) $0,919 > 0,60$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X2) dikatakan reliabel.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X3.1	31.85	21.463	.675	.912	Valid
X3.2	31.74	21.413	.671	.912	Valid
X3.3	31.88	21.077	.749	.907	Valid
X3.4	31.79	21.199	.769	.906	Valid
X3.5	31.82	21.968	.695	.911	Valid
X3.6	31.79	21.320	.746	.908	Valid
X3.7	31.68	20.771	.785	.905	Valid
X3.8	31.50	22.318	.564	.918	Valid
X3.9	31.56	23.163	.555	.918	Valid
X3.10	31.50	20.318	.753	.907	Valid

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X3) adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,291. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen

memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kompensasi (X3) $0,919 > 0,60$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel kompensasi (X3) dikatakan reliabel.

4) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel kinerja Karyawan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y1	36.91	16.992	.443	.907	Valid
Y2	36.85	15.220	.712	.892	Valid
Y3	36.76	14.610	.763	.888	Valid
Y4	37.09	14.507	.648	.899	Valid
Y5	37.06	14.724	.741	.890	Valid
Y6	37.26	15.110	.734	.891	Valid
Y7	37.21	15.320	.759	.890	Valid
Y8	37.21	15.684	.667	.895	Valid

Y9	37.24	16.307	.550	.902	Valid
Y10	37.26	16.201	.624	.898	Valid

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,291. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kinerja Karyawan (Y) $0,905 > 0,60$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik.

a. Uji Normalitas.

Tujuan uji normalitas terhadap data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian, data yaang digunakan adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Budaya_Or ganisasi	Gaya_Kep emimpinana n	Kompens asi	Kinerja_K aryawan
N		34	34	34	34
Normal	Mean	37.09	35.32	35.24	41.21
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	6.147	6.114	5.129	4.347
Most Extreme	Absolute	.104	.102	.188	.103
Differences	Positive	.104	.102	.118	.076
	Negative	-.094	-.097	-.188	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.604	.596	1.094	.599
Asymp. Sig. (2-tailed)		.859	.870	.183	.866

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.16 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka *Asymp.sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikan atau $\alpha = 5\%$) untuk mengambil keputusan dengan pedoman:

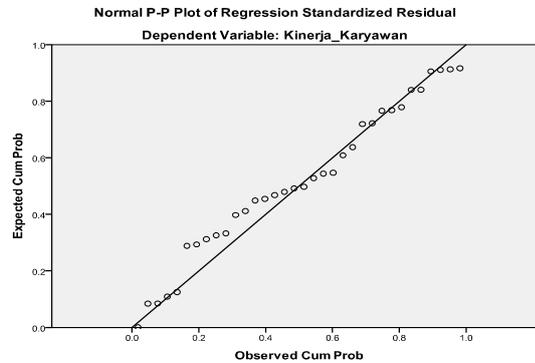
- 1) Nilai sig. atau signifikansi $< 0,05$, distribusi data tidak normal
- 2) Nilai sig. atau signifikansi $> 0,05$, distribusi data normal⁴

Pada hasil *Asymp.sig (2-tailed)* menunjukkan angka budaya organisasi (X1) 0,859, gaya kepemimpinan (X2) 0,870, kompensasi (X3) 0,183, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,866. Dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

⁴ *ibid*

Gambar. 4.4

Hasil Uji Normalitas P-Plot



Pada normalitas data dengan *normal p-plot* data pada variable yang digunakan dinyatakan terdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu variable dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik dan yang menyebar disekitar garis diagnose dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis.

b. Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dikatakan adanya multikolinieritas jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih dari 10. Apabila nilai VIF kurang dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.⁵

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

⁵ *ibid*

Budaya_Organisasi	.943	1.060
Gaya_Kepemimpinan	.953	1.049
Kompensasi	.925	1.081

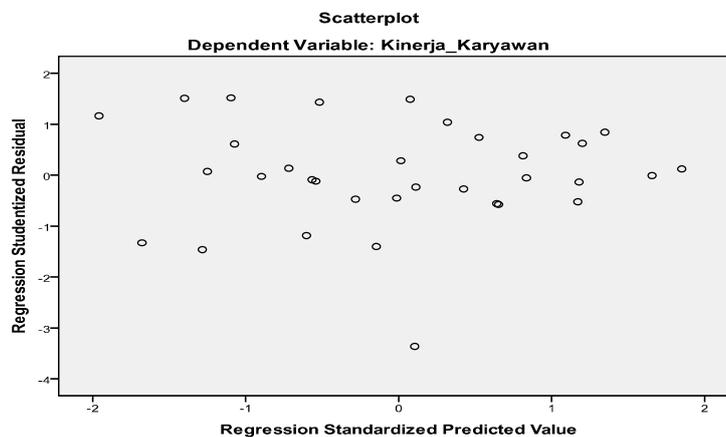
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan *coefficient* pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,060 untuk variabel budaya organisasi, 1,049 untuk variabel gaya kepemimpinan, dan 1,081 untuk variabel kompensasi. Hasil dari uji asumsi klasik masih diantara 1-10 jadi tidak terjadi multikorelasi..

c. Uji Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 16.0

Hasil pengujian heteroskedastisitas di dapatkan Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, Titik-titik data tidak

mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai.⁶

d. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi yaitu untuk mengetahui suatu persamaan regresi ada atau tidak terjadi korelasi dapat diuji dengan *Durbin Watson* (DW).

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.652	.618	2.688	1.464

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4.18 dari penelitian diatas nilai *Durbin-Watson* pada *model summary* adalah sebesar 1,464 berada pada antara -2 dan 2 berarti model regresi di atas tidak mengalami autokorelasi.

3. Regresi linier berganda.

Model analisis berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) yaitu, budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kompensasi (X3)

⁶V. Wiratna Sujarweni, *Spss Untuk Penelitian...*, Hal.187

terhadap variabel terikat (dependent) kinerja karyawan (Y) pada Usaha Konveksi Jelita Kutoanyar Kabupaten Tulungagung.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi linier berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.936	4.354		2.512	.018
	Budaya_Organisasi	.440	.078	.622	5.616	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.171	.078	.241	2.187	.037
	Kompensasi	.224	.095	.264	2.361	.025

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 4.19 dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut:

$$Y = 10,936 + 0,440 + 0,171 + 0,224 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif sebesar 10,936 artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 10,936.
- Koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0,440 menunjukkan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika budaya organisasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,440. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel budaya organisasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,440.

- c. Koefisien gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,171 menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika gaya kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,171 . Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,171 .
- d. Koefisien kompensasi (X_3) sebesar 0,224 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,224 . Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,224 .

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	10.936		
	Budaya Organisasi	.440	.078	.622	5.616	.000
	Gaya Kepemimpinan	.171	.078	.241	2.187	.037
	Kompensasi	.224	.095	.264	2.361	.025

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Output SPSS 16.0

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 :Tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi Jelita Kutoanyar, Kabupaten Tulungagung.

H_a :Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi Jelita Kutoanyar, Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk variable budaya organisasi ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,616. Pada t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) =5%, $df=n-k-1$ atau $34-3-1=30$ Diperoleh $t_{tabel} = 1,697$. $T_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($5,616 > 1,697$) maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikansi

budaya organisasi $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 :Tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kerja karyawan di Konveksi Jelita Kutoanyar, Kabupaten Tulungagung.

H_a :Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kerja karyawan di Konveksi Jelita Kutoanyar, Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk variable gaya kepemimpinan ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,187. Pada t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) =5%, $df=n-k-1$ atau $34-3-1=30$ Diperoleh $t_{tabel} = 1,697$. $T_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,187 > 1,697)$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikansi gaya kepemimpinan yaitu $0,037 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

3. Pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 :Tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kerja karyawan di Konveksi Jelita Kutoanyar, Kabupaten Tulungagung.

H_a :Ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kerja karyawan di Konveksi Jelita Kutoanyar,, Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk variable kompensasi ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,361. Pada t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) =5%, $df=n-k-1$ atau $34-3-1=30$ Diperoleh $t_{tabel} = 1,697$. $T_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,361 > 1,697$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikansi kompensasi yaitu $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama.

Tabel 4.18

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.801	3	135.600	18.768	.000 ^a
	Residual	216.758	30	7.225		

Total	623.559	33		
-------	---------	----	--	--

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0

H_0 :Tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kerja karyawan di Konveksi Jelita Kutoanyar, Kabupaten Tulungagung.

H_a :Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kerja karyawan di Konveksi Jelita Kutoanyar, Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil tabel 4.21 diperoleh nilai pada F_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) =5%, $df=n-k-1$ atau $34-3-1=30$ Diperoleh $F_{tabel} = 2,92$.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,768 > 2,92$ dan nilai Sig. $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa organisasi budaya, gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan di Konveksi Jelita secara simultan (bersama-sama)

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variabel independen dalam menerangkan variabel dependen atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen.

Tabel 4.19
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.618	2.688

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0

Model Summary pada tabel diatas adalah:

- a. Angka *R Square* menunjukkan sebesar 0,652, atau 65,2% hal ini berarti korelasi atau hubungan 3 variabel (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan di Konveksi Jelita Kutoanyar sebesar 65,2%.
- b. *Adjusted R Square* digunakan jika jumlah variabel independen lebih dari dua. Nilai *Adjusted R Square* pada model ini 0,618 hal ini berarti 61,8% variabel kualitas kinerja karyawan Konveksi Jelita Kuotoanyar bisa dijelaskan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, sedangkan sisanya ($100\% - 61,8\% = 38,2\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain tidak dijelaskan pada penelitian ini.
- c. *Std. Error of the Estimate* sebesar 2,688, semakin kecil *Std. Error of the Estimate* akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel independen.

Tabel 4.20

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,30 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel tersebut, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,652 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat pengaruh yang kuat dari ketiga variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, berarti kemampuan penelitian kuat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.