

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Tekstil dan proses produksi pemintalan benang¹. PT. Delta Dunia Sandang Tekstil merupakan bagian dari Duniatex Group yang merupakan induk perusahaan yang memproduksi bidang tekstil dari kapas sampai menjadi kain.

PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak didirikan pada tahun 2010 beralamat di Jalan Raya Semarang-Demak KM 14 Desa Tambakroto Kecamatan Sayung Kabupaten Demak, Jawa Tengah Indonesia. Pada Tahun 2010 PT. Delta Dunia Sandang Tekstil memiliki 3 defisi yaitu: *front, back, finishing*.

Benang tenun dan bahan dasar tekstil produksi perusahaan ini yang dipasarkan dengan merk lisensi Duniatex Group telah memperoleh pengakuan dan pelanggan diseluruh dunia, itulah sebabnya perusahaan mengekspor sekitar 75% dari produksinya secara langsung kepada para pelanggan diseluruh dunia. Penerapan teknologi produksi yang canggih dan fasilitas peralatan yang modern untuk menghasilkan produk berkualitas prima dengan biaya yang efisien serta pengiriman tepat waktu kepada pelanggan membuat perusahaan ini tetap terpercaya. PT. Delta Dunia Sandang Tekstil telah memperoleh sertifikat standar ISO 9001:10.²

2. Visi dan Misi

Adapun harapan dan tujuan dari PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak adalah sebagai berikut :

¹ Wikipedia, "DUNIATEX" diakses dari <https://id.m.wikipedia.org/wiki/DUNIATEX>, pada tanggal 12 November 2020

² <https://tirto.id/mengenal-duniatex-raksasa-tekstil-yang-tengah-dirundung-krisis-eeTQ>, pada tanggal 12 November 2020

- a. **Visi**
Menjadi Pemimpin perusahaan dunia dalam bidang industri tekstil dengan memberikan produk kualitas terbaik dan pelayanan yang memuaskan.
- b. **Misi**
 - a. Memberikan produk kualitas terbaik dan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.
 - b. Menyediakan pelayanan yang ramah, pro aktif dan pengantaran yang tepat waktu untuk produk dan pelayanan yang ditawarkan.
 - c. Menunjukkan dan menjaga sebuah iklim kerja yang kondusif dalam sebuah komunitas, yang memberikan kontribusi optimal bagi pengembangan dan kelestarian perusahaan.
 - d. Bekerja dengan keinginan dan tumbuh dengan pelanggan. Memberdayakan pekerja dan menyediakan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan diri, mahir dalam kerajinannya dan mencapai puncak potensi diri yang maksimal.

3. Jam Operasional PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak

Jam operasional PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak adalah setiap hari di bagi menjadi 3 shift:

- a. Shift pagi pukul 06.00-14.00
- b. Shift siang pukul 14.00-22.00
- c. Shift malam pukul 22.00-06.00

4. Bagian dan Job Description Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak

Tabel 4.1

Bagian dan Job Description Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak

Defisi(Bagian)	Job Description
<i>Front</i>	1) Kabag(ketua Bagian)
1) <i>Blowing</i>	2) Kirji
2) <i>Carding</i>	3) Operator
3) <i>Drawing</i>	➤ Blowing
4) <i>Roving</i>	➤ Carding
	➤ Drawing
	➤ Roving
	4) <u>QC(Quality Control)</u>

<i>Back</i> 1) <i>Spinning</i> 2) <i>Windding</i> 3) <i>Uv Winding</i>	1) Kashift(Ketua Shift) 2) Karu(Ketua Regu) 3) <i>Chekker</i> 4) Operator ➤ <i>Spinning</i> ➤ <i>Winding</i> 5) <i>QC(Quality Control)</i>
<i>Finishing</i> 1) <i>Doubling</i> 2) <i>Packing</i>	1) Karu(Ketua Regu) 2) Cekker 3) Operator ➤ <i>Doubling</i> ➤ <i>Packing</i> 4) <i>QC(Quality Control)</i> 5) <i>PU(Pegawai Umum)</i> 6) <i>Administrasi</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Umur Responden

Usia responden pada penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori, yaitu 18-30 tahun, 30-45 tahun dan 45-56 tahun. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Prosentase (%)
1	18-30 tahun	199	58,2%
2	30-45 tahun	102	29,8%
3	45-55 tahun	41	12%
Jumlah		342	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak yang memiliki usia 18-30 tahun berjumlah 58.2%, usia 30-45 tahun sebanyak 29.8%, usia 45-55 tahun berjumlah 12%.

Mayoritas umur responden pada penelitian ini adalah 18-30 tahun.

b. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin responden PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No.	Pekerjaan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	88	1,2%
2	Perempuan	254	98,8%
	Jumlah	342	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 responden di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 88 orang dan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 254 orang. Mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

c. Pendidikan Responden

Data mengenai pekerjaan responden Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase(%)
1	SD	25	8%
2	SMP/SLTP	124	36%
3	SMA/MA/SMK/SLTA	193	56%
	Jumlah	342	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 responden yang berpendidikan SD sebanyak 25 orang, SMP/SLTP sebanyak 124 orang, SMA/MA/SMK/SLTA sebanyak 193 orang. Data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas status pendidikan responden pada penelitian ini adalah SMA/MA/SMK/SLTA.

d. Defisi/Bagian Responden

Data mengenai pekerjaan responden Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Defisi/Bagian

No.	Defisi/Bagian	Jumlah	Prosentase (%)
1	Front	124	36%
2	Back	93	27%
3	Finishing	125	37%
Jumlah		342	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 responden yang berada di Defisi/Bagian front sebanyak 124 orang, back sebanyak 93 orang, finishing sebanyak 125 orang. Data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas Defisi/Bagian responden pada penelitian ini adalah finishing.

2. Deskripsi Data Penelitian

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel gaya kepemimpinan

Item Pertanyaan	Bobot / Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Indikator 1	10	19	94	170	49	342
Indikator 2	96	113	36	65	32	342
Indikator 3	0	18	54	191	79	342
Indikator 4	24	34	52	186	46	342
Indikator 5	131	74	55	67	15	342

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 dapat diketahui jawaban responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak adalah sebagai berikut :

- 1) Indikator 1,10 informan memilih Sangat Tidak Setuju, 19 informan menerangkan Tidak Setuju, 94 informan menerangkan Netral, 170 informan menerangkan Setuju dan 49 informan menerangkan Sangat Setuju.
- 2) Indikator 2, 96 responden menjawab Sangat Tidak Setuju, 113 responden menyatakan Tidak Setuju, 36 responden menyatakan Netral, 65 responden menyatakan Setuju dan 32 responden menyatakan Sangat Setuju.
- 3) Indikator 3,0 Sangat Tidak Setuju,18 responden menyatakan Tidak Setuju, 54 responden menyatakan Netral, 191 responden menyatakan Setuju dan 79 responden menyatakan Sangat Setuju.
- 4) Indikator 4, 24 responden menyatakan Sangat Tidak Setuju, 34 responden menyatakan Tidak Setuju, 52 responden menyatakan Netral,186 responden memilih Setuju dan 46 responden menyatakan Sangat Setuju.
- 5) Indikator 5, 131 responden menyatakan Sangat Tidak Setuju, 74 responden menyatakan Tidak Setuju, 55 responden menyatakan Netral, 67 responden menyatakan Setuju dan 15 responden menyatakan Sangat Setuju,

b. kompensasi(X_2)

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel kompensasi

Item Pertanyaan	Bobot / Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Indikator 1	6	10	83	170	73	342
Indikator 2	36	45	48	139	74	342
Indokator 3	0	12	49	184	97	342
Indikator 4	7	20	67	181	67	342
Indikator 5	43	33	50	179	37	342
Indikator 6	36	45	48	160	53	342
Indikator 7	0	11	45	185	101	342
Indikator 8	0	1	76	137	128	342

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel tersebut dapat diketahui jawaban responden mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan akan dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Indikator 1, 6 responden menjawab sangat tidak setuju, 10 responden menjawab tidak setuju, 83 responden menjawab netral, 170 responden menjawab setuju dan 73 responden menjawab sangat setuju.
- 2) Indikator 2, 36 responden menjawab sangat tidak setuju, 45 responden menjawab tidak setuju, 48 responden menjawab netral, 139 responden menjawab setuju dan 74 responden menjawab sangat setuju.
- 3) Indikator 3, 0 responden menjawab sangat tidak setuju, 18 responden menjawab tidak setuju, 49 responden menjawab netral, 184 responden menjawab setuju dan 97 responden menjawab sangat setuju.
- 4) Indikator 4, 7 responden menjawab sangat tidak setuju, 20 responden menjawab tidak setuju, 67 responden menjawab netral, 181 responden menjawab setuju dan 67 responden menjawab sangat setuju.
- 5) Indikator 5, 43 responden menjawab sangat tidak setuju, 33 responden menjawab tidak setuju, 50 responden menjawab netral, 179 responden menjawab setuju dan 37 responden menjawab sangat setuju.
- 6) Indikator 6, 36 responden menjawab sangat tidak setuju, 45 responden menjawab tidak setuju, 48 responden menjawab netral, 160 responden menjawab setuju dan 53 responden menjawab sangat setuju.
- 7) Indikator 7, 0 responden menjawab sangat tidak setuju, 11 responden menjawab tidak setuju, 45 responden menjawab netral, 185 responden

menjawab setuju dan 101 responden menjawab sangat setuju.

- 8) Indikator 6, 0 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 76 responden menjawab netral, 137 responden menjawab setuju dan 128 responden menjawab sangat setuju.

c. Job insecurity (X₃)

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel job insecurity

Item Pertanyaan	Bobot / Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Indikator 1	3	26	91	148	74	342
Indikator 2	96	113	36	65	32	342
Indikator 3	0	18	54	190	80	342
Indikator 4	36	45	48	160	53	342
Indikator 5	0	11	45	185	101	342
Indikator 6	36	45	48	160	53	342

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel tersebut dapat diketahui jawaban responden tentang *job insecurity* akan dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Indikator 1, 3 responden memilih Sangat Tidak Setuju, 26 esponden memilih Tidak Setuju, 91 responden memilih Netral, 148 Responden Memilih Setuju dan 74 responden memilih Sangat Setuju.
- 2) Indikator 2, 96 responden memilih Sangat Tidak Setuju, 113 responden memilih Tidak Setuju, 36 responden memilih Netral, 65 responden memilih Setuju dan 32 reponden memilih Sangat Setuju.
- 3) Indikator 3, 0 responden memilih Sangat Tidak Setuju, 118 responden memilih Tidak Setuju , 54 responden memilih Netral, 190 responden memilih Setuju dan 80 responden memilih Sangat Setuju.

- 4) Indikator 4,36 responden memilih Sangat Tidak Setuju, 45 responden memilih sangat setuju, 48 responden memilih netral, 160 responden memilih setuju , 53 responden memilih sangat setuju.
- 5) Indikator 5,0 responden memilih Sangat Tidak Setuju,11 responden memilih Tidak Setuju,45 responden memilih Netral, 185 responden memilih Setuju dan 101 responden memilih Sangat Setuju.
- 6) Indikator 5,36 responden memilih Sangat Tidak Setuju,45 responden memilih Tidak Setuju,48 responden memilih Netral, 160 responden memilih Setuju dan 53 responden memilih Sangat Setuju.

d. kinerja(Y)

Tabel 4.9

Hasil Jawaban Responden Variabel kinerja

Item Pertanyaan	Bobot / Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Indikator 1	82	139	49	53	19	342
Indikator 2	63	90	58	105	26	342
Indikator 3	69	93	52	99	29	342
Indikator 4	0	8	31	180	123	342
Indikator 5	0	1	44	243	54	342

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel tersebut dapat diketahui jawaban responden tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, *job insecurity* terhadap kinerja karyawan akan dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Indikator 1, 82 responden memilih Sangat Tidak Setuju, 139 esponden memilih Tidak Setuju, 49 responden memilih Netral, 53 Responden Memilih Setuju dan 19 responden memilih Sangat Setuju.

- 2) Indikator 2, 63 responden memilih Sangat Tidak Setuju, 90 responden memilih Tidak Setuju, 58 responden memilih Netral, 105 responden memilih Setuju dan 26 reponden memilih Sangat Setuju.
- 3) Indikator 3,69 responden memilih Sangat Tidak Setuju, 93 responden memilih Tidak Setuju , 52 responden memilih Netral, 99 responden memilih Setuju dan 29 responden memilih Sangat Setuju.
- 4) Indikator 4,0 responden memilih Sangat Tidak Setuju, 8 responden memilih sangat setuju, 31 responden memilih netral, 180 responden memilih setuju , 123 responden memilih sangat setuju.
- 5) Indikator 5,0 responden memilih Sangat Tidak Setuju,1 responden memilih Tidak Setuju,44 responden memilih Netral, 243 responden memilih Setuju dan 54 responden memilih Sangat Setuju.

3. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Suatu pengujian dapat disebut valid ketika uji yang dilakukan sesuai guna penilaiannya atau melihat hasil pengukuran yang sebanding akan arti serta misi dilakukannya pengujian tersebut. Validitas berhubungan baik dengan kenyataan maupun menetapkan alat ukur pengujiannya dengan tetap memperhatikan kenyataan dan tujuan.

Kevalidan studi kuantitatif berawal dari tinjauan pengalaman yang memfokuskan pada fakta, objektivitas, keaslian, dedikasi, kelogisan, dan data numerik.³ Pada penelitian ini uji validitas dilakukan pada 30 responden dengan r_{tabel} sebesar 0,361. Sehingga r_{hitung} harus lebih besar dari 0,361 agar dapat dikatakan valid.

Uji validitas pada SPSS 23 dapat dilihat pada kolom *correct item-total correlation* dimana nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan. Pada

³ Dyah Budiastuti Dan Agustinus Bandur, *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*, (Jakarta : Mintra Wacana Media, 2018), 146.

penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap 30 responden dengan r tabel sebesar 0,361. Sehingga r hitung harus lebih dari 0,361 agar dapat dikatakan valid.

Hasil analisis uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	>>	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK.1	0,607	>	0,361	Valid
	GK.2	0,647	>	0,361	Valid
	GK.3	0,706	>	0,361	Valid
	GK.4	0,630	>	0,361	Valid
	GK.5	0,671	>	0,361	Valid
Kompensasi (X2)	K.1	0,684	>	0,361	Valid
	K.2	0,691	>	0,361	Valid
	K.3	0,628	>	0,361	Valid
	K.4	0,676	>	0,361	Valid
	K.5	0,666	>	0,361	Valid
	K.6	0,691	>	0,361	Valid
	K.7	0,628	>	0,361	Valid
	K.8	0,697	>	0,361	Valid
<i>Job Insecurity</i> (X3)	Jl.1	0,558	>	0,361	Valid
	Jl.2	0,593	>	0,361	Valid
	Jl.3	0,621	>	0,361	Valid
	Jl.4	0,569	>	0,361	Valid
	Jl.5	0,612	>	0,361	Valid
	Jl.6	0,715	>	0,361	Valid
Kinerja (Y)	K.1	0,726	>	0,361	Valid
	K.2	0,745	>	0,361	Valid
	K.3	0,759	>	0,361	Valid
	K.4	0,710	>	0,361	Valid
	K.5	0,767	>	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas adalah menunjukkan masing-masing pada setiap indikator pertanyaan

penelitian yang digunakan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid. Sehingga dapat digunakan sebagai analisis di dalam penelitian ini.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan keajegan pengukuran. Alat ukur yang digunakan sama serta digunakan pada waktu yang berbeda, tetapi hasil yang didapatkan relatif konsisten. Reliabilitas merupakan kestabilan satu media pengukuran untuk memperkirakan fenomena yang sama secara tepat.⁴ Variabel-variabel penelitian disebut reliabel jika *cronbach alpha* nya mempunyai nilai lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut bisa digunakan untuk pengambilan data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Hasil analisis Uji Reabilitas dapat dilihat dalam tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Non Responden

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	><	Nilai Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,675	>	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,692	>	0,60	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X3)	0,637	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Prime yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil dari tabel Uji Reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Chronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan indikator yang berada di dalam kuesioner dikatakan Reliabel.

⁴ Nurlina T. Muhyiddin, et al., *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*, 91

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

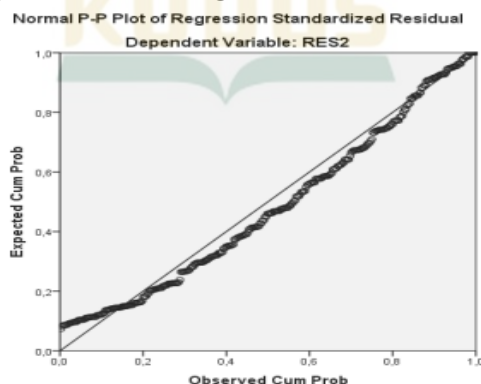
Uji Normalitas berfungsi guna mengukur apakah pada gaya regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Uji normalitas digunakan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Penelitian ini menggunakan 2 cara dalam mengetahui apakah Residual memiliki hasil normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas :

1) Analisis Grafik

Cara agar dapat mengetahui normalitas residual yaitu dengan melihat grafik *Normal Probability* dimana nantinya perbandingan akan dilakukan pada data yang sudah diobservasi menggunakan data yang mendekati distribusi normal. Sehingga pada distribusi normal akan menggambarkan suatu garis lurus satu diagonal dan plotting pada data residual yang akan dibandingkan dengan garis diagonal. Terlihat dalam hasil pengujian normalitas dengan menggunakan SPSS 23 pada gambar berikut ini

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot



Sumber : Output SPSS(2020)

Berlandaskan gambar tersebut bisa diartikan bahwa pola titik memencar pada sekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi dinyatakan memenuhi asudugaanmsi normalitas.

2) Analisis Statistik

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan cara uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov test*. Jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih sedikit dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal serta jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut tabel 4.12 uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada penilitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.12
Kolmororov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Res 2
	N	30
Normal	Mean	1,8215
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,98325
Most	Absolute	,223
Extreme	Positive	,223
Differences	Negative	-,189
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,220
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS

Menurut tabel tersebut bisa diketahui jika nilai *test Kolmogrov-Smirnov* adalah 0,227 dan nilai asmp. Sig (2-Tailed) > 0,05. Maka hal tersebut berarti bahwa data residual terdistribusi normal. Dengan begitu model regresi layak digunakan sebagai penelitian.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini memakai uji Durbin-Watson (DW test) dengan mempergunakan titik kritis, yaitu batas bawah (dl) dan batas atas (du). Uji tingkat satu (*First Order Autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *Intercept* (konstanta) dalam model regresi, serta tidak ada variabel lagi diantara variabel bebas. Berikut adalah hasil uji autokorelasi :

Tabel 4.13

Model Summary^b
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,665 ^a	,443	,378	2,866	1,818

a.Predictors:(Constant),*JobInsecurity*(X3), Kompensasi(X2), Gaya Kepemimpinan(X1)

b.Dependent Variable: Kinerja(Y)

Untuk mengetahui apakah antara residual memiliki hubungan yang tinggi, salah satunya bisa dilihat dari uji Durbin-Watson (DW test) yaitu dengan membandingkan nilai DW hitung dengan nilai DW tabel. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika $0 < dw < dl$, maka bisa ditetapkan bahwa terdapat autokorelasi positif
- 2) Jika $4 - dl < dw < 4$, maka bisa ditetapkan bahwa terdapat autokorelasi negatif
- 3) Jika $du < dw < 4 - du$, maka bisa ditetapkan bahwa tidak terdapat autokorelasi baik positif maupun negatif
- 4) Jika $dl < dw < du$ atau $4 - du < dw < 4 - dl$, maka tidak terdapat pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil pada tabel Durbin-Watson tersebut bisa diketahui jika terdapat angka $du = 1,778$ dan angka $dl = 1,748$. Sedangkan pada angka $dw = 1,564$. Maka dapat disimpulkan $0 < dw < dl$ yang artinya memiliki autokorelasi positif.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas tujuannya untuk membentuk pengujian dari model regresi antara variabel bebas yakni (Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan *Job Insecurity*) dalam model regresi. Dalam penelitian ini, mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dengan dilihat berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* berfungsi sebagai alat untuk mengukur variabilitas pada variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan pada variabel independen lainnya. Jadi pada nilai *Tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena ($VIF = 1/Tolerance$). Kemudian nilai *cutoff* secara umum dipakai untuk mengetahui serta menunjukkan adanya multikolonieritas adalah $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Maka hasil pada uji Multikolonieritas pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Gaya Kepemimpinan	,567	1,765
Kompensasi	,738	1,354
Job Insecurity	,479	2,090

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,567, Kompensasi sebesar 0,738 dan *Job Insecurity* memiliki nilai *Tolerance* 0,479. Maka menunjukkan ke tiga variabel tersebut memiliki nilai dibawah 10. Kemudian perhitungan nilai VIF menunjukkan tidak adanya nilai dari variabel independen yang melebihi angka 10. Hal tersebut disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

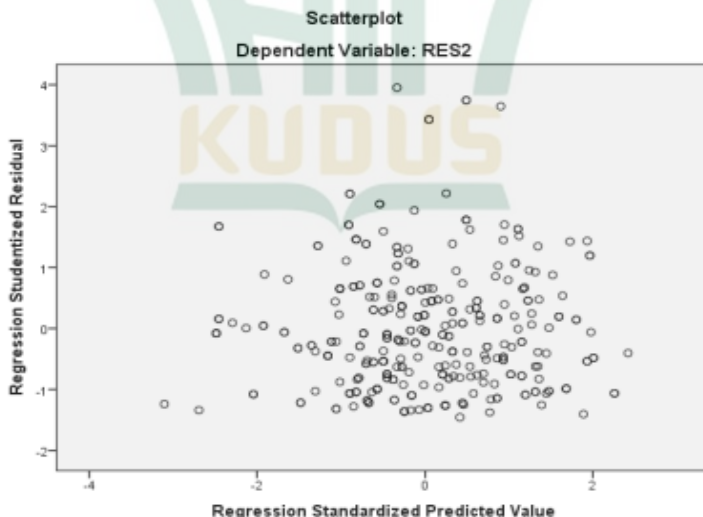
d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud guna mengukur apakah ada perbedaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas. Maka dalam penelitian ini terdapat 1 cara dalam mendeteksi ada tidaknya Heterokedastisitas.

1) Analisis Grafik

Dilihat dari grafik plot antara nilai yang diprediksi dengan variabel terikat yaitu *ZPRED* dengan residual *SRESID*. Adanya temuan maupun tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan cara melihat pola pada grafik *Scatterplot* yakni antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi pada sumbu X adalah residual yang sudah di-*sudentized*. Maka hasil dari uji heterokedastisitas dengan memakai analisis grafik plot yang ditunjukkan dalam gambar 4.14 berikut ini :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Menurut grafik *scatterplot* tersebut menghasilkan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik memencar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi bisa diambil kesimpulan jika tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi. Dasar analisis dalam menentukan ada tidaknya heterokedastisitas juga dapat diukur melalui nilai signifikansi. Jika nilai sig >0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,277	6,483		3,128	,004
1 Gaya Kepemimpinan	1,384	,333	,809	4,158	,000
Kompensasi	,378	,221	,292	1,716	,098
Job Insecurity	,917	,378	,513	2,422	,023

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : *Output SPSS*

Menurut hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.13 menunjukkan koefisien untuk variabel bebas X1 sebesar 1,384, X2 sebesar 0,378, X3 sebesar 0,917 dengan konstanta 20,277. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 20,277 + 1,384(X1) + 0,378(X2) + 0,917(X3)$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X_3 = Job Insecurity

Dari persamaan Regresi Linear berganda diatas dapat diartikan dan diambil keputusan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 20,277, nilai konstanta menunjukkan bahwa jika variabel bebas nilainya 0 (nol), maka Kinerja Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak adalah 2,927.
- b. Koefisien regresi X_1 (Gaya Kepemimpinan) senilai 1,384, variabel Gaya Kepemimpinan bernilai positif dan menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai asumsi variabel lainnya adalah konstan. Maka hal tersebut menunjukkan Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak juga akan meningkat sebesar 13,8%.
- c. Koefisien regresi X_2 (Kompensasi) 0,378, variabel Kompensasi bernilai positif dan menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap Kinerja Karyawan dengan memiliki nilai asumsi variabel lainnya adalah konstan. Maka hal tersebut menunjukkan Kompensasi meningkat maka Kinerja Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.. juga akan meningkat sebesar 37,8%.
- d. Koefisien regresi X_3 (*Job Insecurity*) sebesar . 0,917 Hasil tersebut berarti variabel *Job Insecurity* meningkat maka Kinerja Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak sebesar 91,7%.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Pada uji parsial (uji – t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antar variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan *Job Insecurity* (X_3) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan. Hasil *output* SPSS perhitungan t_{hitung} ditunjukkan dalam tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,277	6,483		3,128	,004
Gaya 1 Kepemimpinan	1,384	,333	,809	4,158	,000
Kompensasi	,378	,221	,292	1,716	,098
Job Insecurity	,917	,378	,513	2,422	,023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Output SPSS*

Berikut hasil analisis uji statistik t dalam tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 4,158. Untuk mengetahui t_{tabel} dari variabel Gaya Kepemimpinan dapat dicari dengan menggunakan rumus $df = n - k$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikan 0,05 jadi $df = 342 - 4 = 338$, sedangkan pada table statistik maksimal 200 (n), maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1.652. Jadi nilai t_{hitung} (4,158) lebih besar dari $> t_{tabel}$ 1,652 dan nilai signifikan 0,000 lebih dari $< 0,05$ maka H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai t_{hitung} positif hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan (Y).. Berikut adalah gambar 4.17 uji parsial antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan Uji Hipotesis 1

2) Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi 1,716. Dengan sampel 342, nilai tingkat signifikan 0,05 sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,716. Nilai t_{hitung} (1,716) lebih besar dari $> t_{tabel}$ (1,652) dengan nilai signifikan 0,098 lebih besar dari $> 0,05$ maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja usaha. Sedangkan nilai t_{hitung} positif hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) memiliki hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah gambar 4.18 uji parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.4
Daerah Penerimaan Uji Hipotesis 2

3) *Job Insecurity*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel *job insecurity* 2,422. Dengan sampel 342, nilai tingkat signifikan 0,05 sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,422. Nilai t_{hitung} (2,422) lebih besar dari $> t_{tabel}$ (1,652) dengan nilai signifikan 0,023 lebih besar dari $> 0,05$ maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja usaha. Sedangkan nilai t_{hitung} positif hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X_3) memiliki hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya variabel *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah gambar 4.19 uji parsial antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.5
Daerah Penerimaan Uji Hipotesis 3

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komensasi (X_2) dan *Job Insecurity* (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni pada Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibandingkan dengan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berikut merupakan hasil dari *output* SPSS uji F pada tabel 4.20 berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	169,604	3	56,535	6,882	,001 ^b
Residual	213,596	26	8,215		
Total	383,200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

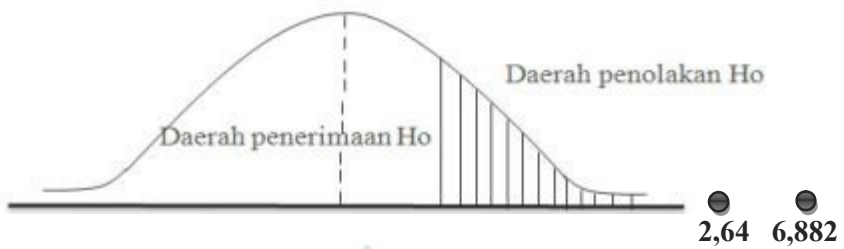
Sumber : *Output SPSS*

Maka penulisan dalam hipotesis ini sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Maka dengan begitu berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dengan nilai F_{hitung} sebesar 6,882 dengan nilai F_{tabel} 2,64. Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yakni sebesar $6,882 > 2,64$ dan untuk nilai signifikan 0,001. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja. Gambar hasil uji F dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6
Daerah Penerimaan Uji F

c. Uji R^2 (Koefisiensi Determinasi)

Tabel 4.18
Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,443	,378	2,866

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Output SPSS*

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,378. Hal tersebut menjelaskan 37,8% variasi dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan melalui regresi ini. Sedangkan pada sisanya yaitu sebesar 62,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti motivasi dan iklim organisasi.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Bersumber dari percobaan statistik yang sudah berjalan membuktikan bahwa ada hubungan positif gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak. Hasil ini didapat berdasarkan hasil statistik uji regresi dengan angka t_{hitung} 4,158 lebih besar dari t_{tabel} 1,652 dengan angka

signifikansi senilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisiensi regresi mempunyai nilai positif senilai 0,608, sehingga hipotesis pertama pada observasi kali ini benar yaitu “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak”.

Pengaruh gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar memiliki semangat kinerja dipengaruhi oleh beberapa indikator antara lain, fungsi penentu arah. Dalam fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin agar dapat mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada, agar arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya dapat tercapai sedemikian rupa. *Item* ini sebagian responden cenderung memilih setuju, ditunjukkan dengan 148 responden (43,27%) responden memilih setuju. Hal tersebut menjadi alasan mengapa karyawan memilih bekerja di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak, salah satunya adalah karena Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Indikator ke dua fungsi juru bicara, Pemimpin berperan sebagai penghubung antar organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan dan instansi pemerintah yang terkait. Hal ini yang membuat PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak memilih atasan yang bisa menjalankan kepemimpinannya dengan menginformasikan kepada para anggota dan bawahannya bagaimana hal itu harus dilaksanakan. Akan tetapi dasar-dasar dari gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam perusahaan. *Item* ini sebagian responden cenderung memilih tidak setuju, ditunjukkan dengan hasil 113 responden (33%) responden memilih tidak setuju. Hal ini berarti pemimpin belum berhasil memerankan peran menjadi seorang pemimpin.

Indikator ke tiga yaitu fungsi komunikator. Fungsi pemimpin sebagai komunikator

dalam hal ini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan. Seorang pemimpin menjalankan dan menginformasikan kepada para anggota dan bawahannya bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi dasar-dasar dari gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi. *Item* ini sebagian responden cenderung memilih setuju, ditunjukkan dengan jumlah 191 respnden (55,85%) responden memilih setuju. Hal tersebut menjadi alasan mengapa karyawan memilih bekerja di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak, salah satunya adalah pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain.

Indikator ke empat adalah fungsi mediator. Pemimpin dalam fungsi ini dituntut sebagai mediator yang rasional, objektif dan netral atas konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi. Pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan. *Item* ini sebagian responden cenderung memilih setuju, ditunjukkan dengan jumlah 186 respnden (54,38%) responden memilih setuju. Karena pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota.

Indikator ke lima adalah fungsi *integrator*. Pada *hierarki* puncak organisasi diperlukan seorang integrator. Dalam hal ini yang dimaksud sebagai integrator itu adalah pemimpin. Peran pemimpin sebagai integrator sangat diperlukan dalam sebuah organisasi agar dapat menghambat timbulnya sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak. Pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota ataupun bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh

anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut apabila mereka memintanya. *Item* ini sebagian responden cenderung memilih sangat tidak setuju, ditunjukkan dengan jumlah responden sebanyak 131 orang (38,30%) responden memilih sangat tidak setuju. Karena Pimpinan tidak memberikan kebebasan kepada bawahan untuk melakukan kerja sama antar anggota.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.⁵ Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan menurut perspektif islam yaitu seluruh peranan dirinya merupakan bayang-bayang dari hukum dan kehendak Allah (*the shadow of Allah*) sehingga keputusan dan kehadiran dirinya mampu mempengaruhi orang lain, lingkungan, dan ruang serta waktu dengan butiran nilai tauhid. Seorang pemimpin bukan tipikal pengekor, terima jadi, karena sebagai seorang pemimpin dia telah di latih untuk berpikir kritis, analitis, karena dia sadar bahwa seluruh hidupnya akan di mintai pertanggungjawaban berpikir di jalan Allah.

Pemimpin dan orang yang di pimpin terikat kesetiaan kepada Allah SWT, sehingga kepemimpinan seseorang tidak hampa apabila diisi oleh kesetiannya hanya karna Allah SWT. Allah SWT berfirman:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya : Dan janganlanlah kamu mengikuti apa-apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya , Sesungguhnya pendengaran,

⁵ Moehariono, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 382.

penglihatan, dan hati semuanya itu akan dimintai pertanggung jawabannya (al-isro:36)”.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan hal terpenting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Observasi ini sejalan dengan observasi pernah dibuat oleh Muhammad Dzulkifli mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)”, membuktikan jika variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dengan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Bersumber dari percobaan statistik yang sudah berjalan membuktikan bahwa ada hubungan positif gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak. Hasil ini didapat berdasarkan hasil statistik uji regresi dengan angka t_{hitung} 1,716 lebih besar dari t_{tabel} 1,652 dengan angka signifikansi senilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisiensi regresi mempunyai nilai positif senilai 0,098, Sehingga asumsi kedua pada penelitian ini benar yaitu “kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak”.

Kompensasi yang positif akan tercipta dengan memperhatikan beberapa indikator, diantara indikator kompensasi yang pertama yaitu ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjadilah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang di sepakati. Indikator ini menghasilkan 170 orang responden (49,70%) responden menjawab setuju. Hal ini yang membuat Karyawan mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang

disepakati . Hal ini yang membuat karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja.

Indikator kedua kompensasi adalah kepuasan kerja. Dengan balas jasa ,karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik,status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.Indikator ke dua menghasilkan 139 orang responden (40,64%) responden memilih setuju. Hal ini yang membuat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya karena gaji yang di berikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Indikator ke tiga adalah pengadaan efektif.Jika program kompensasi di tetapkan cukup besar,pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.Kompensasi yang tinggi harus di hubungan atau di perbandingan dengan persyaratan yang harus di penuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut.Indikator ini menghasilkan 184 orang responden (53,80%) responden memilih setuju. Hal ini yang membuat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya karena fasilitas yang disediakan perusahaan dapat menunjang pekerjaannya.

Indikator ke empat adalah Motivasi.Jika balas jasa yang di berikan cukup besar,manajer akan mudah memotivasi bawahannya.Pemberian kompensasi yang cukup baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif,dengan kata lain,ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Indikator ini menghasilkan 181 orang responden (52,92%) responden memilih setuju.Hal tersebut berarti Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja.

Indikator ke lima adalah Stabilitas Karyawan.Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.Dalam hal ini kompensasi harus ada dalam

administrasi perusahaan, karena terdapat batasan legalitas yang di atur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Indikator ini menghasilkan 179 orang responden (52,33%) responden memilih setuju. Insentif di berikan kepada anggota yang berprestasi. Hal ini merupakan bentuk penghargaan Insentif di berikan kepada anggota yang berprestasi.

Indikator ke enam adalah Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka di disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Indikator ini menghasilkan 160 orang responden (46,78%) orang responden memilih setuju. Hal ini adalah bukti bahwa Kehadiran merupakan hal yang selalu karyawan prioritaskan.

Indikator ke tujuh adalah Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat di hindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Indikator ini menghasilkan 185 orang responden (54,93%) orang responden memilih setuju. Hal ini adalah bukti bahwa pentingnya perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan fasilitas yang di butuhkan karyawan

Indikator ke delapan adalah Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), Indikator ini menghasilkan 137 orang responden (40%) orang responden memilih setuju. Hal ini adalah bukti bahwa Upah yang di terima karyawan sudah sesuai UU dan peraturan pemerintah.

Menurut Kadarisma menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikannya.⁶ Kalau menurut Henry Simamora merupakan apa yang di terima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi yakni berupa upah atau gaji. Sedangkan menurut Malayu P. Hasibuan kompensasi

⁶ Kadarisma, "Manajemen Kompensasi", (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 2

adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang di berikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang di keluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran)serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterima karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang di kemas dalam suatu sistem imbalan jasa.⁷

3. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut perhitungan uji statistik yang sudah dihitung membuktikan jika terdapat hubungan positif *Job Insecurity* dengan kinerja karyawan di PT.Delta Dunia Sandang Tekstile.Hasil pengujian ini ditunjukkan dari hasil statistik uji regresi dengan angka t_{hitung} sebesar 2,422. lebih tinggi dari tabel 1,652 dengan nilai signifikansi 0,027 lebih rendah dari 0,05 ($0,027 < 0,05$) dan koefisien regresi memiliki angka positif senilai 0,069. Sehingga asumsi ketiga pada penelitian ini benar yaitu “ *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT.Delta Dunia Sandang Tekstile Demak”.

Job Insecurity yang positif akan tercipta dengan memperhatikan beberapa indikator, diantara indikator *Job Insecurity* yang pertama yaitu Karakteristis demografis. Karakteristis demografis dapat meliputi usia,jenis kelamin,masa kerja,status pernikahan dan tingkat pendidikan.Pria memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi di bandingkan wanita karena berkaitan dengan peran pria sebagai pencari nafkah utama dalam

⁷ Henry Simamora, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*”, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 540.

keluarga, sehingga pria akan lebih tegang ketika menghadapi kehilangan pekerjaan. Usia memiliki hubungan positif dengan *job insecurity* dimana semakin tinggi usia seseorang semakin tinggi tingkat *job insecurity*. Perbedaan ini juga membuat produk dapat unggul dipasaran. Indikator ini menghasilkan 170 orang responden (49,70%) responden menjawab setuju. Hal ini yang membuat Usia memiliki hubungan positif dengan *job insecurity* dimana semakin tinggi usia seseorang semakin tinggi tingkat *job insecurity* sehingga karyawan meningkatkan kinerjanya.

Indikator kedua *job insecurity* adalah Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi *job insecurity* terhadap karyawan. *Job insecurity* biasanya rentan terjadi pada tenaga kerja yang masa depan pekerjaannya tidak pasti, contohnya adalah :Karyawan tetap yang terancam kehilangan pekerjaannya. *Freelancer* (pekerja jasa yang tidak terikat pada suatu organisasi) dan karyawan kontrak. Karyawan baru dalam masa percobaan. Karyawan dari *secondary labour market*, seperti sekelompok suku bangsa minoritas, pekerja yang cacat, pekerja musiman dan karyawan yang berasal dari agen penyedia karyawan kontrak. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Indikator ke dua menghasilkan 160 orang responden (46,78%) responden memilih setuju. Hal ini yang membuat karyawan sebagai pekerjaan yang penting, bagi perusahaan dan untuk peningkatan karir.

Indikator ke tiga adalah Kondisi lingkungan merupakan sumber ancaman yang berada di luar kontrol individu. Ancaman yang berasal dari lingkungan ini meliputi *merger*, pengurangan jumlah karyawan, reorganisasi dan penggunaan teknologi baru. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi di tetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. Indikator ini menghasilkan 185 orang responden (54,1%) responden memilih setuju.

Di tempat bekerja saat ini saya mendapat masa depan yang pasti

Indikator ke empat adalah Ketidakjelasan Peran. Berkaitan dengan seberapa banyak informasi yang dimiliki oleh karyawan mengenai tuntutan pekerjaan dan prosedur kerja. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Indikator ini menghasilkan 182 orang responden (53,21%) responden memilih setuju. Saya dapat kehilangan pekerjaan karena di berhentikan secara sepihak. Hal tersebut berarti keunggulan merek berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen.

Indikator ke lima adalah Locus of control merupakan hal yang berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Karyawan yang *Locus Of Control internal* cenderung menganggap lingkungan memberikan pengaruh yang rendah dan lebih percaya pada kemampuannya sendiri untuk menghadapi ancaman apapun yang berasal dari lingkungan. Sebaliknya karyawan *Locus Of Control eksternal* menganggap lingkungan memberikan peran yang lebih besar terhadap nasibnya dibandingkan dengan kemampuannya sendiri. Indikator ini menghasilkan 182 orang responden (53,21%) responden memilih setuju. Saya dapat kehilangan pekerjaan karena di berhentikan secara sepihak. Hal tersebut berarti keunggulan merek berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen.

Indikator ke enam adalah Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka di disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Kemudahan merek. Indikator ini menghasilkan 137 orang responden (40%) orang responden memilih setuju. Saya harus berpedoman pada aturan dan kebijakan agar dapat menyelesaikan tugas. Hal ini adalah bukti bahwa kemudahan merek berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen.

Indikator ke tujuh Nilai dari suatu pekerjaan di makna secara berbeda oleh masing-masing orang. Bagi

kebanyakan individu, pekerjaan merupakan faktor pemenuhan kebutuhan sosial. Namun pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai sumber pendapatan, tetapi juga memungkinkan individu untuk melakukan hubungan sosial, mempengaruhi struktur waktu dan berkontribusi dalam perkembangan pribadi individu tersebut. Oleh karena itu ancaman akan kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan *job insecurity* dalam diri karyawan tersebut. Indikator ini menghasilkan 137 orang responden (40%) orang responden memilih setuju. Saya mampu menghadapi ancaman yang timbul dari sekitar saya. Hal ini adalah bukti bahwa kemudahan merek berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen.

Indikator ke delapan Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Adalah Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka di disiplin karyawan semakin baik. Indikator ini menghasilkan 137 orang responden (40%) orang responden memilih setuju. Hal ini adalah bukti bahwa kemudahan merek berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen.

Menurut Rowntree Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.⁸

Menurut Greenglass menurunnya kondisi psikologis seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerja

⁸ Try Rikardo Dan Febsri Susanti, "Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang" *Jurnal, Fakultas Ilmu Ekonomi "KBP"*, (2016), 2.

karyawan seperti perasaan tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata.⁹ Perekrutan karyawan baru juga mempengaruhi timbulnya *job insecurity* bagi para karyawan lain yang juga masih dalam masa kontrak karena mereka merasa takut akan tersaingi oleh karyawan yang baru yang sama-sama masih dalam masa kontrak untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan, yang mana karyawan mendapat penilaian yang baik oleh perusahaan selama satu tahun maka karyawan tersebut yang diangkat menjadi pegawai tetap di perusahaan dan berhak memperoleh tali asih bagi karyawan hingga tidak lagi pada masa kerja (pensiun) selama batas umur 55 tahun.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan *Job Insecurity* Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen

Menurut perhitungan uji statistik dalam penelitian ini membuktikan jika terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan *job insecurity* dengan keputusan pembelian konsumen di . Hasil penelitian ini didapat dari hasil uji F dengan angka F_{hitung} 104,788 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga bisa disimpulkan jika hipotesis keempat pada observasi ini terbukti yaitu “Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak.

Hasil pengujian R^2 dalam observasi ini menghasilkan angka senilai 0,378. Nilai tersebut berarti jika gaya kepemimpinan, kompensasi dan *job insecurity* berdampak pada kinerja karyawan senilai 37,8%,

⁹ Mohammad Hanafiah.” *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensitas Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*” ejournal Psikologi, Volume 1, Nomor 3, (2014), 303-312.

kemudian hasil lebihnya senilai 62,2% dipengaruhi oleh variabel berbeda yang tidak ada dalam penelitian ini.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari.¹⁰ Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya tujuan kinerja adalah kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya, kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas, kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja, target aktivitas perbaikan kinerja, perbaikan dalam kualitas atau produksi, perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Dapat dilihat pada tabel 4.15 hasil pengujian regresi ini menyatakan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak adalah variabel gaya kepemimpinan karena mempunyai nilai beta sebesar 0,

¹⁰ Mohammad Hanafiah." *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensitas Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*" ejournal Psikologi, Volume 1, Nomor 3, (2014), 303-312.

809 dan memiliki probabilitas sebesar 0,000. Gaya kepemimpinan yang tepat sangat di perlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif, berperan untuk memuntuskan, mengarahkan dan mengawasi karyawannya. Hal ini berarti nilai-nilai dari indikator gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

