



**ANALISIS KINERJA KARYAWAN UMKM BATIK TULIS BAKARAN
JUWANA PATI**

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh
Asmarani Fidiawati
17810089

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2022**

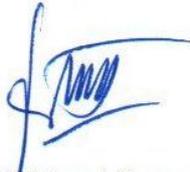
HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN

Kami selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II dari mahasiswa Universitas PGRI Semarang.

Nama : Asmarani Fidiawati
NPM : 17810089
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : “Analisis Kinerja Karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati”

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi tersebut telah selesai dan siap untuk diujikan.

Pembimbing I



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P.

NPP. 146501457

Pembimbing II



Ika Indriasari., S.E.,Akt.,Msi

NIP . 197608232005012001

Mengetahui,

Dekan FEB Universitas PGRI Semarang



Dr.Ir. Efriyani Sumastuti, M.P

NPP. 146501457

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “ANALISIS KINERJA KARYAWAN UMKM BATIK TULIS BAKARAN JUWANA PATI”.

Disusun oleh :
Nama : Asmarani Fidiawati
NPM : 17810089
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah disetujui dan disahkan pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I



Dr. Ir Efriyani Sumastuti, M.P

NPP. 146501457

Pembimbing II

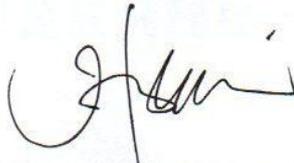


Ika Indriasari., S.E.,Akt.,Msi

NIP . 197608232005012001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Ika Indriasari., S.E.,Akt.,Msi

NIP. 197608232005012001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “ANALISIS KINERJA KARYAWAN UMKM BATIK
TULIS BAKARAN JUWANA PATI”.

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia
Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.

Pada Hari :

Tanggal :

Panitia Ujian

Ketua,



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P

NPP.146501457

Sekretaris,



Ika Indriasari., S.E.,Akt.,Msi

NIP. 197608232005012001

Penguji

1. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P

NPP.146501457

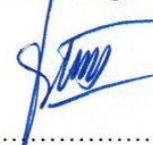
2. Ika Indriasari., S.E., Akt.,Msi

NIP. 197608232005012001

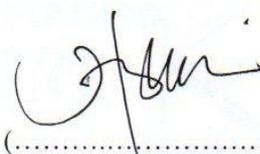
3. Dr. Rauly Sijabat, SKM., S.E., M.M

NPP. 187901539

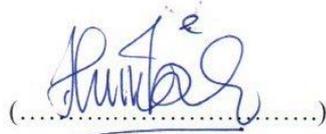
Tanda Tangan



(.....)



(.....)



(.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Percayalah pada dirimu sendiri dan ketahuilah bahwa ada sesuatu di dalam dirimu yang lebih besar daripada rintangan apapun.”(Christin D. Larson).

“Proses sama pentingnya dibandingkan hasil. Hasil nihil tak apa, yang penting sebuah proses telah dicanangkan dan dilaksanakan.” (Sujiwo Tejo).

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Almamater Universitas PGRI Semarang.
2. Kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Bapak Suwawi dan Ibu Mi'ah selaku orang tua yang selalu memberi dukungan dan doa sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai.
3. Terima kasih kepada diriku sendiri yang sudah mau berjuang dan tetap semangat sampai saat ini.
4. Teruntuk sahabat saya, Alfi, Nurul, Ina, Indah, Pipit dan Retita yang selalu ada dan menyemangati saya dalam mengerjakan skripsi.
5. Tak lupa juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asmarani Fidiawati

NPM : 17810089

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : “Analisis Kinerja Karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila pada kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 5 April 2022

Yang membuat pernyataan



Asmarani Fidiawati

17810089

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket atau kuesioner, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif . Populasi dari penelitian ini yaitu 100 karyawan yang bekerja di UMKM Batik Tulis Bakaran. Sampel dari penelitian ini yaitu 100 responden di ambil dari keseluruhan populasi dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Keterampilan kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the work environment, job training, compensation, work motivation and work skills on the performance of the UMKM employees of Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Data collection techniques by distributing questionnaires or questionnaires, this study uses quantitative methods. The population of this research is 100 employees who work in the UMKM Batik Tulis Bakaran. The sample of this study is 100 respondents taken from the entire population using a saturated sample. Analysis of the data used in this study is multiple linear regression analysis with the help of SPSS program. The results of this study indicate that partially the work environment, job training, compensation, work motivation and work skills have a positive and significant impact on the performance of UMKM employees of Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.

Keywords : *Work Environment, Job Training, Compensation, Work Motivation, Work Skills*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr.Wb.

Puji Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Pengasih serta limpahan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulisan skripsi dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “Analisis Kinerja Karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati” ini, disusun guna untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana manajemen.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan maupun rintangan. Namun berkat, bimbingan, bantuan, motivasi, nasehat dan saran dari beberapa pihak sehingga segala hambatan dan rintangan dapat diatasi dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan dengan tulus rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Muhdi, SH., M.Hum., Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti , M.P., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis selaku pembimbing 1 yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta senantiasa memberikan bimbingan dengan profesional, sabar dan bijaksana serta arahan guna kesempurnaan penulisan skripsi.
3. Ika Indriasari, SE.,Akt.,M.Si, Ketua Program Studi Manajemen yang telah menyetujui skripsi, dan selaku pembimbing 2 yang senantiasa memberikan bimbingan dengan sabar dan bijaksana serta arahan guna kesempurnaan penulisan skripsi.
4. Bapak dan Ibu dewan penguji yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempertanggungjawabkan hasil penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap dan berdoa semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca skripsi ini.

Semarang, 5 April 2022
Penulis

Asmarani Fidiawati

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN..... | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 11 |
| C. Pertanyaan Penelitian..... | 12 |
| D. Tujuan Penelitian | 12 |
| E. Manfaat Penelitian..... | 13 |
| F. Sistematika Skripsi | 14 |
| BAB II KAJIAN TEORI..... | 16 |
| A. Tinjauan Teori | 16 |
| B. Landasan Teori..... | 18 |
| C. Pengembangan Hipotesis | 43 |
| D. Kerangka Berfikir | 47 |
| E. Hipotesis Penelitian..... | 48 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 49 |
| A. Desain Penelitian | 49 |
| B. Populasi dan Sampel | 49 |
| C. Definisi Operasional | 50 |
| D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data..... | 52 |

| | |
|--|----|
| E. Validitas dan Reliabilitas Instrummen | 54 |
| F. Teknik Analisis Data | 55 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 60 |
| A. Deskripsi Umum Objek Penelitian | 60 |
| B. Hasil Penyebaran Data | 63 |
| C. Hasil Karakteristik Responden | 63 |
| D. Hasil Uji Instrumen..... | 67 |
| E. Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 71 |
| F. Hasil Uji Hipotesis | 76 |
| G. Pembahasan | 83 |
| BAB V PENUTUP..... | 89 |
| A. Simpulan | 89 |
| B. Saran | 89 |
| DAFTAR PUSTAKA | 91 |
| LAMPIRAN | 94 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Target Produksi UMKM Batik Bakaran Tahun 2020 | 4 |
| Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020..... | 5 |
| Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan UMKM Batik Bakaran Tahun 2021 | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 16 |
| Tabel 3.1 Populasi Jumlah Karyawan Batik Bakaran..... | 50 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional | 51 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 63 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 64 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja..... | 65 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 65 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 66 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas..... | 67 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas..... | 70 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 71 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi | 73 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser..... | 74 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov..... | 76 |
| Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda..... | 77 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 79 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji F..... | 80 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 47 |
| Gambar 4.1 Motif Batik Gandrung | 62 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot | 75 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin tajam persaingan pada era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk selalu menyesuaikan strateginya dengan perubahan yang terjadi agar tetap bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kontribusinya bagi peningkatan kinerja perusahaan. Peran dan kontribusi tersebut adalah dengan menampilkan kinerja yang optimal sehingga akan dapat menunjang keunggulan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di dalam persaingan dengan UMKM lain. Peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam perekonomian nasional suatu bangsa terutama di negara-negara dunia ketiga tidak dapat diremehkan. Keberadaan UMKM dapat meningkatkan lapangan kerja lebih dari pertumbuhan perusahaan besar karena UMKM lebih padat karya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Dengan demikian, kinerja yang diharapkan dari perusahaan adalah orang yang memiliki bakat, keahlian, dan kemauan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan penggerak semua pekerjaan pada tim atau organisasi dalam kegiatan perusahaan. Dilihat dari pentingnya peran sumber daya manusia

dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Untuk itu, pimpinan perusahaan juga harus mempertimbangkan tingkat kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2004) manajemen personalia dan sumber daya manusia sangat penting bagi manajemen perusahaan, pengaturan dan pendayagunaan karyawan agar dapat beroperasi secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pada hakekatnya kinerja karyawan setiap perusahaan pasti berbeda-beda, karena setiap perusahaan juga pasti memiliki faktor dan permasalahan yang berbeda-beda. Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan harus memahami alasan-alasan yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan yang unggul dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi tujuan organisasi oleh karena itu, pemimpin organisasi perlu mempelajari fakto-faktor karakteristik pekerjaan, kecocokan orang terhadap pekerjaan dan komitmen organisasi. Performa seorang karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja karyawan tersebut dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, tujuan atau sasaran atau kinerja yang telah ditetapkan dan disepakati oleh kedua belah pihak. Sedangkan menurut Hasibuan, (2017) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan

waktu. Kinerja karyawan merupakan ujung tombak dari suatu industri UMKM dimana ketika kinerja karyawan menurun maka akan merugikan UMKM. Oleh sebab itu UMKM sangat mengutamakan kinerja karyawannya.

Desa Bakaran Kecamatan Juwana merupakan kawasan sentra UMKM yang menghasilkan produk Batik Tulis Bakaran. Masyarakat setempat menyebut batik ini dengan sebutan Batik Bakaran. Batik Bakaran bukan batik dengan proses pengerjaan yang dikerjakan dengan dibakar akan tetapi disebut Batik Bakaran karena terletak di Desa Bakaran. Desa Bakaran sudah lama menjadi sentra pembuatan batik tulis di Kabupaten Pati yang sudah berlangsung lama dari generasi ke generasi dengan konsep yang sama, yakni mempertahankan eksistensi batik dengan cara tulis. Batik Tulis Bakaran memiliki ciri khas tersendiri dibandingkan dengan batik tulis lainnya yaitu terletak pada corak motif yang spontan lebih berani, lebih bebas.

Fenomena yang terjadi di UMKM Batik Tulis Bakaran khususnya di bagian produksi adalah para karyawan yang kurang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan tidak tepat waktu saat mencapai target produksi di UMKM. Berikut ini data yang diperoleh peneliti mengenai target produksi di 3 UMKM batik yang ada di Bakaran Juwana.

Tabel 1.1
Data Target Produksi UMKM Batik Bakaran Tahun 2020

| No | Tempat UMKM | Target | Agustus | September | Oktober | November | Desember |
|----|----------------------------|--------|---------|-----------|---------|----------|----------|
| 1. | Batik Tulis Bu Sri P.Sarni | 120 | 135 | 125 | 117 | 110 | 106 |
| 2. | Batik Tulis Sekar Arum | 100 | 115 | 98 | 86 | 88 | 94 |
| 3. | Batik Tulis Ibu Yahyu | 150 | 160 | 150 | 146 | 135 | 130 |

Sumber : (UMKM Batik Bakaran 2020)

Target produksi UMKM Batik bakaran berbeda-beda dari tiga UMKM yang peneliti teliti untuk tempat Batik Tulis Bu Sri P. Sarni setiap bulannya memberikan target produksi 120 batik tulis, sedangkan Batik Tulis Sekar Arum setiap bulannya memberikan target produksi 100 batik tulis, dan Batik Tulis Ibu Yahyu setiap bulannya memberikan target produksi 150 batik tulis. Berdasarkan hasil data di atas Batik Tulis Bu Sri P. Sarni mengalami penurunan target produksi pada bulan Oktober-Desember, sedangkan Batik Tulis Sekar Arum juga mengalami penurunan target produksi pada bulan September-Desember, dan Batik Tulis Ibu Yahyu juga mengalami penurunan target produksi pada bulan Oktober-Desember. Dari data tersebut peneliti sangat tertarik untuk menganalisis mengenai kinerja karyawan di tiga UMKM Batik Bakaran karena dari semua UMKM batik tulis yang ada di Bakaran Juwana hanya tiga UMKM Batik tulis saja yang mengalami penurunan target produksi di tahun 2020.

Dari tiga UMKM Batik Tulis Bakaran melakukan penilaian kinerja setiap tahunnya terhadap karyawannya. Pengukuran penilaian kerja pada

UMKM Batik bakaran di lihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaanya, ketepatan waktu dalam bekerja, dan tingkat kehadiran karyawan saat bekerja. Berikut ini hasil data penilaian kinerja karyawan di tahun 2020:

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2020

| No | Tempat UMKM | Target Tetap | Persentase Pencapaian (2019) | Persentase pencapaian (2020) |
|----|----------------------------|--------------|------------------------------|------------------------------|
| 1. | Batik Tulis Bu Sri P.Sarni | 90%-100% | 90% | 85% |
| 2. | Batik Tulis Sekar Arum | 90%-100% | 89% | 83% |
| 3. | Batik Tulis Ibu Yahyu | 90%-100% | 95% | 88% |

Sumber : (UMKM Batik Bakaran 2020)

Dari data penilaian kerja tahun 2019-2020 UMKM Batik Tulis Bakaran mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target dari ketentuan UMKM. Batik Tulis Bakaran merupakan salah satu UMKM yang perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Pendekatan yang dianggap sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran adalah pendekatan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang melihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu terkait karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, *work family conflict*, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja serta keterampilan kerja yang dimiliki karyawan. Dengan pendekatan demikian diharapkan mampu mengurangi permasalahan rendahnya kinerja karyawan perusahaan di UMKM Batik Tulis Bakaran.

Untuk lebih mendalami mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yang ada di tiga UMKM Batik Bakaran Juwana peneliti melakukan pra-survay penyebaran kuesioner terhadap 50 karyawan

di tiga UMKM Batik Bakaran Juwana pada tanggal 22 Oktober 2021 berikut hasil data pra-survay karyawan UMKM Batik Bakaran Juwana:

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
UMKM Batik Bakaran Tahun 2021

| No | Variabel | Jumlah Orang | Persentase |
|----|-----------------------------|--------------|------------|
| 1. | Karakteristik Pekerjaan | 1 | 2% |
| 2. | Lingkungan Kerja | 10 | 20% |
| 3. | <i>Work Family Conflict</i> | 3 | 6% |
| 4. | Pelatihan Kerja | 12 | 24% |
| 5. | Kompensasi | 6 | 12% |
| 6. | Motivasi Kerja | 9 | 18% |
| 7. | Keterampilan Kerja | 9 | 18% |

Sumber : (Hasil Pra-Survey UMKM Batik Bakaran Tahun 2021)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tiga UMKM Batik Bakaran yaitu karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, *work family conflict*, pelatihan kerja, kompensasi, ketrampilan kerja, dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil lima variabel yang memperkuat faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yang ada di UMKM Batik Bakaran. Dari tujuh variabel hanya lima variabel yang banyak di rasakan oleh karyawan sebab dari penurunan kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja, Pelatihan kerja, Kompensasi, Keterampilan kerja, dan Motivasi kerja. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengambil lima variabel tersebut untuk diteliti.

Untuk memperkuat data di atas peneliti melakukan Pra-survay wawancara kepada 15 karyawan pada tanggal 22 Oktober 2021 untuk mengetahui masalah seperti apa yang di rasakan oleh karyawan UMKM batik Bakaran. Pertama mengenai lingkungan kerja di UMKM Batik Bakaran

beberapa karyawan kurang nyaman dengan lingkungan fisik dari UMKM yang tempatnya sangat sempit, tempat produksi yang masih tidak teratur antara setiap devisi tidak ada skat yang membedakan tempat produksinya. Pada tempat kerja di UMKM Batik bakaran yang masih terasa tidak nyaman dikarenakan pembuangan limbah batik yang tidak tertata baik dan suhu udara yang panas di dalam tempat kerja. Suhu udara yang panas tersebut dapat mengganggu kenyamanan kerja dan fokus kerja karyawan UMKM Batik Bakaran.

Kedua, permasalahan mengenai pelatihan kerja di UMKM Batik Bakaran sendiri belum pernah mengadakan pelatihan khusus untuk karyawannya. Ketika karyawan yang baru pertama kali kerja yang minim akan katrampilan membatik, mereka tidak di berikan pelatihan kerja secara intensif dan hanya di suruh atasan untuk melihat karyawan lainya bagaimana cara karyawan yang sudah lama bekerja membatik oleh sebab itu karyawan kurang optimal dalam mengerjakan tugasnya. Seharusnya pelatihan itu sangat penting untuk dilakukan sebab di jaman sekarang Usaha Batik harus lebih inovatif dalam membuat kerajinan batik. Di UMKM Batik Bakaran karyawannya masih belum bisa terbuka terhadap perubahan hal-hal baru jadi jika karyawan di berikan pelatihan kerja secara gratis mereka tidak tertarik tetapi karyawan tetap diwajibkan untuk melakukan pelatihan kerja tersebut. Akan hal itu sebab mereka memiliki rasa kesulitan untuk menerima hal-hal baru dan karyawan masih sangat kurang kesadaran akan pentingnya pelatihan kerja.

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan Dessler, (2010). Sedangkan menurut Fajar dan Siti, (2013) pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut Hariandja, (2002) alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Ketiga, permasalahan mengenai kompensasi yang di berikan kepada karyawan sesuai masing-masing UMKM Batik Bakaran. Batik Tulis Bu Sri P. Sarni menetapkan kompensasi sesuai kinerja masing-masing karyawan yang di hitung seberapa banyak batik yang di hasilkan setiap minggunya karena sistem pemberian gajinya di berikan seminggu sekali. Batik Tulis Sekar Arum dan Batik Tulis Ibu Yahyu menetapkan kompensasi sesuai kinerja masing-masing karyawan yang di hitung sesuai per-devisinya sebab setiap devisi memiliki kesulitan tersendiri jadi kompensasi yang di berikan kepada karyawan seimbang dengan kinerja yang dilakukan. Di UMKM Batik Tulis Bu Sri P. Sarni memiliki permasalahan kompensasi dimana karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak adil sebab tidak sesuai dengan kinerja yang di lakukan sehingga karyawan merasa tidak bersemangat untuk optimalkan kinerjanya. Selama pandemi covid 19 yang melanda di tahun 2020 sehingga

omset menurun, karyawan tidak di beri penghargaan meskipun karyawan sudah berusaha memaksimalkan kinerjanya. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh UMKM Batik. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Ninuk, 2002).

Keempat, permasalahan mengenai motivasi kerja yaitu dari beberapa pengrajin batik Bakaran sebagian besar adalah perempuan yang sudah berumur dan pengrajin batik muda jarang ditemukan. Karena kaum muda lebih tertarik bekerja di pabrik atau bermigrasi ke kota. Peneliti ingin mengetahui motivasi semua karyawan pengrajin yang antusias untuk bekerja sebagai pengrajin batik. Membatik bagi perajin batik Bakaran adalah pekerjaan sambilan selain pekerjaan rumah dan pekerjaan lapangan, dan motivasi terbesar perajin batik di tiga UMKM Bakaran adalah ingin melestarikan seni budaya lokal agar tidak tergerus zaman. UMKM yang memproduksi batik Bakaran masih menjalankan proses pembuatan secara tradisional yaitu masih sangat mengandalkan kemampuan pengrajinnya,

terutama batik Bakaran yang terkenal dengan batik tulisnya, sedangkan kebutuhan konsumen terus meningkat sementara produksi batik masih terbatas. Oleh karena itu, peneliti ingin meningkatkan kesadaran tentang memotivasi pengrajin yang perlu ditingkatkan agar dapat melakukan proses pembuatan yang lebih efektif sehingga persyaratan batik Bakaran dapat dipenuhi. Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Zameer, Ali, 2014) menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang terbaik. Penelitian lain juga menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance di Singaraja, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan motivasi karyawan (Luh Aristarini, I Ketut Kirya, 2014).

Kelima, permasalahan mengenai ketrampilan kerja karyawan yang bekerja di UMKM batik Bakaran kebanyakan pendidikannya masih minim ada yang lulusan SD dan SMP. Di tiga UMKM Batik Bakaran banyak divisi di setiap proses produksi batik yaitu pemilihan kain terbaik yang akan digunakan membantik, bagaian membatik tulis, bagain pewarnaan batik dari beberapa divisi ini bagian membatik tulis adalah hal yang perlu ketrampilan ahli agar bisa menghasilkan produk batik lebih cepat dan banyak. Sedangkan yang terjadi di UMKM batik Bakaran ketika memilih karyawan yang bekerja di sana tidak memperhatikan ketrampilan karyawannya karena merasa

ketrampilan membatik masih bisa di ajarkan ke karyawan baru dan kebanyakan yang melamar bekerja di sana adalah tetangga terdekatnya oleh sebab itu membuat karyawan merasa kurang maksimal dalam mencapai target produksi yang di tentukan. Berdasarkan karyawan yang bekerja di UKM batik Bakaran yaitu beberapa karyawan baru yang masuk kerja di UMKM batik bakaran mereka ada yang belum bisa mambatik dan ada yang sudah bisa tetapi masih lambat dalam mengasah ketrampilan membatiknya.

Menurut Hasibuan, (2017) keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anisa, 2017) yang menyatakan bahwa usaha yang sukses harus didukung dengan karyawan yang terampil dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan Fenomena masalah-masalah yang ada di atas maka peneliti memiliki ketertarikan untuk menganalisis permasalahan dengan mengadakan penelitian dengan judul **“ANALISIS KINERJA KARYAWAN UMKM BATIK TULIS DESA BAKARAN JUWANA PATI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran belum optimal dalam mencapai target produksi tahun 2020. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, *work family conflict*, pelatihan kerja, kempensasi, ketrampilan kerja, dan

motivasi kerja. Dari sekian banyak variabel peneliti akan meneliti lima variabel yang diduga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran yaitu; Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Ketrampilan Kerja.

C. Pertanyaan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, adapun pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati ?
5. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Batik Tulis Bakaran.

2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Batik Tulis Bakaran.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Batik Tulis Bakaran.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Tulis Bakaran.
5. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Batik Tulis Bakaran.

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis
 - a. Tulisan ini peneliti harapkan bisa dijadikan acuan yang ilmiah mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Hasil tulisan ini diharpakan dapat memberikan pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam bidang peningkatan kinerja karyawan
2. Praktis
 - a. Hasil tulisan ini peneliti harapkan dapat membuat perusahaan menyadari betapa pentingnya untuk memperhatikan lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan keterampilan kerja seorang karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Penelitian yang peneliti tulis diharapkan dapat dijadikan sumber untuk mengadakan peneliti yang sejalan dan dapat dieksplor menjadi penelitian yang lebih luas lagi.

F. Sistematika Skripsi

Adapun susunan penulisan skripsi yang akan peneliti tulis adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian awal ini, terdiri dari: halaman judul, halaman pengesahan, motto dan persembahan, pernyataan keaslian tulisan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian isi

Bagian isi ini terdiri dari lima bab, antara bab 1 sampai dengan bab 5 yang saling berhubungan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II: KAJIAN TEORI

Bab ini berisi tentang uraian tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori, pengembangan hipotesis, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik dan instrumen pengumpulan data, uji instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang uraian deskripsi umum objek penelitian, hasil penyebaran data, hasil karakteristik responden, hasil uji instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi uraian tentang simpulan penelitian, dan sara-saran.

3. Bagian akhir

Bagian ini meliputi daftar pustaka, riwayat pendidikan peneliti, dan lampiran-lampiran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Teori

Dalam melakukan penelitian, untuk mendapatkan sumber yang relevan tentunya tidak lepas dari jurnal-jurnal ilmiah yang sejalan agar maksimal dalam hasilnya, yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---------------------------------|--|--|
| 1. | Burhanudin dan Suryanto, (2021) | Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Kita. |
| 2. | Subroto, (2018) | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tegal Shipyard Utama | Dari hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Kustini et al., (2021) | Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group) | Hasil dari penelitian ini yaitu keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3.26. |
| 4. | Aula et al., (2017) | Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Keterampilan terhadap Kinerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan dan parsial variabel disiplin kerja, |

| | | | |
|----|---|---|--|
| | | Karyawan pada UD. Rumekso Mojokerto | pelatihan dan keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. |
| 5. | Turmono, (2018) | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pondok Indah Golf Apartment | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 6. | Sari Vida Purnama dan Triyonowati, (2020) | Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 7. | Karyono dan Gunawan, (2021) | Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia | Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang ditunjukkan secara parsial ada ditolak dan diterima yaitu pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $1,403 < 2,021$ dan nilai signifikan $0,168 > 0,05$. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan |
| 8. | Kelvin dan Nora Pitri Nainggolan, (2021) | Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan loyalitas | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hotel Instar Kota Batam | kerja, dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. |
|--|--|---|--|

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kinerja yang benar-benar dilakukan oleh seseorang). Pengertian kinerja yaitu “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya” (Mangkunegara, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam hal keterampilan, usaha dan kesempatan. Menurut Moehariono, (2012) yaitu “kinerja atau performance adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dijelaskan dalam perencanaan strategis suatu organisasi.”

Menurut Raharjo, (2016) Kinerja pegawai sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga perlu dilakukan peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja pegawai tidak bisa datang dengan sendirinya,

kinerja harus dikelola oleh pimpinan, karena apa yang seharusnya menjadi kinerja seorang pegawai dapat dibicarakan dan ditentukan bersama antara pegawai dengan pimpinan, karena tanpa beban tugas dan intruksi yang jelas, karyawan menjadi bingung saat melakukan tugas mereka (Sinambela, 2016) .

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawan dan dilihat ketika bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Disebutkan juga bahwa kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan maka dari itu adanya bimbingan dari atasan terutama oleh manager akan membantu untuk mencapai visi dan misi yang sama dengan perusahaan.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun, (2012), penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai berikut:

1) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan bahan bagi manajemen untuk mempertimbangkan pemindahan pekerjaan (*job transferring*), promosi, mutasi atau demosi, termasuk pemutusan hubungan kerja.

2) Pengembangan diri setiap orang dalam organisasi

Menurut hasil penilaian kinerja, karyawan yang berkinerja rendah harus dikembangkan lebih lanjut melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Penilaian kinerja dapat memelihara sistem dalam organisasi dengan mengevaluasi pencapaian tujuan karyawan, merencanakan sumber daya manusia, mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan pengembangan organisasi dan meninjau sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja adalah dasar untuk membuat keputusan manajemen terhadap posisi pekerjaan dan dasar untuk menerapkan standar pemeriksaan legalitas dan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dessler, (2011) menyatakan bahwa terdapat enam indikator dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan berdasarkan kompetensinya:

- 1) Pengetahuan kerja karyawan dalam menjalani pekerjaannya (*job knowledge*).

- 2) Kualitas baik dalam hal waktu pelaksanaan tugas atau kesesuaian rencana kerja dengan kenyataan yang dapat dicapai (*quality or quantity of work*).
- 3) Perencanaan kerja untuk upaya mencapai tujuan organisasi (*planing or organization*).
- 4) Kemampuan melakukan inisiatif dan kemandirian dalam bekerja atau komitmen karyawan untuk menjalankan pekerjaannya secara tuntas (*initiative or commitment*).
- 5) Kerjasama dalam tim kerja baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan (*teamwork and cooperation*).
- 6) Kemampuan berkomunikasi dan berbahasa di tempat kerja (*communication oral*).

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan, (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Karakteristik karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan.
- 2) Input, mengacu pada instruksi yang memberi tahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan.
- 3) Output, mengacu pada standar kinerja.
- 4) Konsekuensi, adalah insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik.

- 5) Umpan balik, adalah informasi yang diterima karyawan selama bekerja.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, misalnya tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketentraman, dan hubungan kerja dengan orang-orang yang berada di tempat tersebut. Menurut Robbins, (2016) lingkungan yaitu kekuatan yang mempengaruhi penampilan suatu organisasi, sedangkan organisasi yang bersangkutan memiliki sedikit kapasitas untuk mengandalkannya. Lingkungan kerja mencakup berbagai situasi di sekitar organisasi, baik lingkungan sosial (manusia) maupun lingkungan fisik (non manusia).

Menurut Nitisemito, (2016) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan”. Menurut Sedarmayati, (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya dan cara bekerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu hal yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu di dalam suatu lingkungan kerja juga dapat ditemui semua alat dan bahan yang dipergunakan untuk bekerja, serta metode kerjanya dan cara bekerja baik secara individu maupun kelompok.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Hendrik, (2003) manfaat lingkungan kerja adalah membangkitkan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan akan selesai dengan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh orang yang bersangkutan, dan tidak menimbulkan terlalu banyak pengawasan dan semangat juangnya tinggi.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Gilang dan Alini, (2016) adalah:

- 1) Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang berada dalam lingkungan kerja atau tempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat memiliki efek langsung atau tidak langsung pada karyawan.

- 2) Lingkungan kerja non fisik yaitu segala sesuatu yang terjadi berhubungan dengan relasi kerja, baik itu relasi dengan atasan maupun relasi antara teman kerja maupun hubungan dengan bawahan.

d. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjutak, 2003).

- 1) Pelayanan kerja

Pelayanan kepada karyawan merupakan aspek terpenting yang harus diiberikan oleh setiap perusahaan kepada tenaga kerjanya. Pelayanan perusahaan yang baik akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan perilakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu :

- (a) Pelayanan makan dan minuman.
- (b) Pelayanan kesehatan
- (c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dsb.

- 2) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman

dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memilih indikator sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan, yaitu penerangan yang cukup untuk tugas-tugas yang membutuhkan ketelitian tinggi.
- 2) Suhu udara, yaitu suhu udara yang tepat untuk mempertahankan keadaan normal dari sistem di dalam tubuh karyawan.
- 3) Kebisingan, yaitu seperti lingkungan kerja yang bising dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.

- 4) Tata ruang, yaitu susunan warna dan kebersihan setiap ruangan yang akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 5) Hubungan karyawan

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Tyssen, (1996) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1) Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan produktivitas, seperti kurangnya ventilasi atau alat kerja, pengapnya ruang kerja, dan alur kerja yang tidak jelas, dapat mengakibatkan kinerja yang buruk.

2) Gaji dan Tunjangan

Upah yang tidak memenuhi harapan karyawan, mereka cenderung mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi harapan pekerjaan tersebut.

3) Hubungan Kerja

Kelompok kerja yang solid dan loyal akan turut meningkatkan kinerja karyawan karena setiap karyawan saling mendukung untuk mencapai tujuan dan hasil masing-masing.

3. Pelatihan Kerja

a. Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Donni dan Priansa, (2014), menunjukkan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah usaha yang sistematis dan terencana untuk memodifikasi atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui pengalaman belajar guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan kegiatan ataupun berbagai kegiatan.

Menurut Sedarmayati, (2015) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghindari kesenjangan antara keterampilan karyawan dengan yang diinginkan organisasi. Usaha ini dilakukan dengan meningkatkan kapasitas kerja karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengubah sikap.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja diartikan sebagai sebuah upaya yang sistematis dan terencana dalam mengubah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta merubah sikap untuk menghindari terjadinya ketidak seimbangan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan organisasi yang diharapkan.

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Suntoyo, (2013) tujuan diadakannya pelatihan itu sendiri adalah:

- 1) Memperbaiki kinerja, dimana pelatihan diperlukan untuk mengisi kesenjangan dalam kinerja karyawan yang sebenarnya dan dapat terprediksi.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan, dimana karyawan dapat menggunakan teknologi baru secara efektif melalui pelatihan.
- 3) Mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi karyawan tidak sempurna, maka pelatihan sering kali diperlukan untuk menjembatani kesenjangan antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
- 4) Memecahkan masalah operasional, dimana memberikan pelatihan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
- 5) Promosi karyawan, dengan memotivasi karyawan melalui program pengembangan karier yang sistematis.
- 6) Orientasi karyawan terhadap organisasi, dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana pelatihan dan pengembangan memiliki peran ganda dengan menyediakan

kegiatan yang mengarah pada efisiensi organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi untuk semua karyawan.

c. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Hariandja, (2002) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia membutuhkan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

5) Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

4. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Donni dan Priansa, (2014) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama seorang karyawan dalam memberikan tenaga, waktu, keterampilan, pengetahuan, dan komitmen untuk mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Pemberian kompensasi yang memadai akan menentukan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan mempengaruhi pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, selain itu pemberian kompensasi juga dapat memelihara serta menjaga karyawan agar tetap bekerja dengan baik.

Menurut Hasibuan, (2017) menunjukkan bahwa kompensasi adalah semua penghasilan yang berbentuk uang, barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara finansial maupun non finansial. Kompensasi dapat dinyatakan sebagai imbalan atau balas jasa dari perusahaan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan karena telah mencapai tujuan perusahaan. Berbagai

bentuk pemberian lain yang diberikan oleh pemilik perusahaan atau organisasi kepada para pekerja merupakan bentuk kompensasi perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi diartikan sebagai pemberian upah atau balas jasa untuk kinerja yang telah diberikan oleh karyawan karena telah memenuhi tanggung jawab dan tujuan yang diberikah oleh perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu alasan karyawan melakukan pekerjaan dengan ambisi. Pemberian kompensasi kepada karyawan dipastikan akan meningkatkan kualiatas SDM (Sumber daya manusia) dan akan mempertahankan karywan agar lebih lama menetap di perusahaan tersebut.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibun, (2013) kompensasi dibedakan menjadi 2 bentuk yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi yang langsung di kaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan berupa upah dan gaji. Upah adalah balas jasa berupa uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukanya sebagai seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Atau bisa juga dikaitkan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari anggotanya dalam suatu organisasi.

Sedangkan gaji dibayarkan setiap bulan kepada karyawan atas jasa yang diberikan.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi ini disebut kompensasi pelengkap, karena berfungsi untuk melengkapi kompensasi yang telah diterima karyawan melalui upah dan gaji. Kompensasi tidak langsung berupa keuntungan (*benefit*) dan pelayanan (*service*). *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *nonfinancial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga dan darmawisata.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi memiliki beberapa tujuan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah (Sinambela, 2016):

- 1) Menarik karyawan yang berkualifikasi. Pemberian kompensasi yang tinggi dan kompetitif diharapkan dapat menarik kandidat-kandidat yang memenuhi syarat untuk bergabung ke dalam organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan yang berkualitas. Kebijakan kompensasi bertujuan untuk mempertahankan agar orang-orang yang berkualitas tetap tinggal atau bersedia bekerja untuk organisasi.

- 3) Menjamin keadilan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk mewujudkan persepsi keadilan di antara para karyawan, baik keadilan internal maupun keadilan eksternal.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan di tempat kerja misalnya melalui pemberian insentif atas kinerja.
- 5) Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang efektif, membantu organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan dengan biaya yang rasional.
- 6) Memenuhi peraturan hukum. Pemberian kompensasi juga bertujuan untuk memenuhi peraturan pemerintah di bidang ketenagakerjaan, misalnya peraturan upah minimum.
- 7) Memfasilitas pengertian. Sistem kompensasi hendaknya dapat dipahami oleh semua anggota atau bagian dalam organisasi, seperti para karyawan, bagian personalia atau sumber daya manusia (SDM), bagian pemasaran dan sebagainya.
- 8) Meningkatkan efisiensi administrasi. Pemberian kompensasi hendaknya dirancang sedemikian rupa, sehingga dapat meningkatkan efisiensi administrasi organisasi.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2017) menunjukkan bahwa secara umum kompensasi memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Gaji merupakan pokok penting dalam ketenagakerjaan yang diterima atas apa yang sudah dikerjakan yang dibayar dalam waktu yang tetap dan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dan kepuasan kerja pada umumnya. Sebagian besar ketetapan atas gaji telah ditetapkan di awal dan disepakati bersama antara perusahaan dan karyawannya.
- 2) Upah insentif merupakan tambahan atas kinerja yang melebihi standar perusahaan yang terkadang nilai persatuan jamnya memiliki nilai lebih tinggi dari gaji.
- 3) Fasilitas kantor baik berupa bus antar jemput dan berbagai fasilitas lainnya yang memberikan kemudahan akses bagi karyawan dan keuntungan lebih yang disediakan perusahaan untuk para pegawainya. Fasilitas-fasilitas yang diberikan tentunya berbeda-beda pada setiap unit kerja guna memberikan kemudahan serta kecepatan, efisiensi, dan semakin efektif dalam proses setiap unit kerja.
- 4) Tunjangan kompensasi berupa tunjangan dalam berbagai macam bentuk, mulai dari tunjangan makan siang, transportasi, pulsa atau data.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2017):

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

4) Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

5. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2017) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Hasibun, (2014) motivasi adalah tindakan memotivasi semangat kerja seseorang agar mereka siap bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi untuk mencapai kepuasan. Adapun Bangun (2012) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong orang untuk melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (Asghar, 2012). Motivasi yang diberikan kepada karyawan, mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat

penting bagi perusahaan atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam lingkungan kerja, motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikis, karena imbalan kerja yang paling menyenangkan adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, adanya penghargaan, respek dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya sebagai pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu tindakan yang dapat meningkatkan kinerja dan pertanggung jawaban karyawan untuk menjabai tujuan tertentu. Jika karyawan termotivasi maka akan meningkatkan kualitas perusahaan karena perusahaan sangat bergantung dengan kinerja karyawan.

b. Asas-asas Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2017) motivasi memiliki asas-asas sebagai berikut:

- 1) Asas mengikutsertakan, yaitu asas yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi dan memberi mereka kesempatan untuk memberikan ide dan saran untuk proses pengambilan keputusan.
- 2) Asas komunikasi, yaitu asas yang memberikan informasi dengan jelas mengenai tujuan, pencapaian, dan hambatan dalam proses pencapaiannya.

- 3) Asas pengakuan, yaitu asas yang memberikan penghargaan dan pengakuan yang adil serta wajar kepada karyawan atas prestasi kerjanya.
- 4) Asas wewenang dan delegasi, ialah asas mendelegasikan wewenang dan kebebasan bagi karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreasi.
- 5) Asas perhatian timbal balik, ialah asas yang memotivasi karyawan dengan mengemukakan harapan perusahaan dan berusaha memenuhi kebutuhan yang diharapkan dari karyawan.

c. Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2017) motivasi dapat dilakukan dengan dua metode berikut:

- 1) Motivasi langsung (*direct motivation*), yaitu motivasi (material dan nonmaterial) yang secara langsung diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini bersifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- 2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), yaitu motivasi dengan memberikan fasilitas pendukung serta penunjang kelancaran dan gairah kerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2017) motivasi terdiri dari dua jenis yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif, yaitu memotivasi dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi di atas standar.
- 2) Motivasi negatif, yaitu memotivasi dengan memberi hukuman kepada karyawan yang berprestasi di bawah standar.

e. Proses Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2017) proses motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Tujuan, yaitu penetapan tujuan organisasi terlebih dahulu sebelum memotivasi karyawan ke arah tujuan itu.
- 2) Mengetahui kepentingan, yaitu mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
- 3) Komunikasi efektif, yaitu pengomunikasian kepada karyawan mengenai apa yang akan diperolehnya dan persyaratan yang perlu dipenuhinya untuk memperoleh insentif tersebut.
- 4) Integrasi tujuan, yaitu standarisasi motivasi untuk menyatukan tujuan organisasi dan kepentingan karyawan.
- 5) Fasilitas, yaitu memberikan fasilitas penunjang kerja bagi karyawan.

- 6) Team work, yaitu kerja sama yang terkoordinasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

f. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Waxley dan Yulk, (2012) mengatakan bahwa dimensi dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut :

- 1) Motivasi internal
 - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - c) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - d) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Motivasi eksternal
 - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.
 - d) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

6. Keterampilan Kerja

a. Definisi Keterampilan Kerja

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. keterampilan membutuhkan pelatihan dan

kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat”.

Menurut Notoatmodjo, (2003) mengatakan bahwa “keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan, Umur, Pengalaman”. Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Hasibuan, (2017) yaitu Motivasi, Pengalaman, dan Keahlian.

Menurut Muhibbin, (2013) “keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan pola-pola perilaku yang kompleks dan terstruktur dengan cara yang tepat dan lancar untuk mencapai hasil tertentu. “Keterampilan disini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan peluang, kecermatan, dan cara menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah penerapan dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berhubungan dengan tingkat pengetahuan dan berpengaruh pada tingkat pendidikan, usia, pengalaman. Selain itu keterampilan mencakup pola perilaku yang kompleks dan terstruktur dimana meliputi *technical skill, human skill, conceptual skill*, seperti

kemampuan memanfaatkan peluang, ketelitian, dan cara menggunakan peralatan perusahaan untuk mencapai tujuan.

b. Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Robbins, (2016) pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Basis literacy skill*, keahlian dasar adalah keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh seseorang, seperti membaca, menulis dan mendengarkan.
- 2) *Technical skill*, keahlian teknik adalah keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.
- 3) *Interpersonal skill*, keahlian interpersonal adalah kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain dan dengan rekan kerja, seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam tim.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Menurut Notoatmodjo, (2003) mengatakan bahwa keterampilan kerja merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh:

1) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga seseorang tersebut akan lebih

mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

2) Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

3) Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang ketika berfikir untuk melakukan sesuatu.

C. Pengembangan Hipotesis

Pengetian hipotesis menurut Sugiyono, (2002) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau tidak, sehingga dapat dianggap atau dilihat sebagai pendapat atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang terkumpul, kemudian diambil suatu kesimpulan.

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Kelvin dan Nainggolan, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁= Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2017) apabila prestasi kerja pegawai setelah mengikuti pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pelatihan yang ditetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasinya tetap berarti metode pelatihan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan. Penelitian yang dilakukan Aula et al, (2017) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh

karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂= Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, (2016) menunjukkan bahwa kompensasi mendorong seseorang untuk melakukan peningkatan dalam kinerja, dan besar kecil kompensasi yang didapat oleh pekerja akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Kompensasi itu sendiri memiliki dampak langsung atas tingkan kinerja, apabila kompensasi yang diterima oleh pekerja sedikit, tentunya tingkat kinerja karyawan cenderung akan mengalami penurunan. Penelitian yang dilakukan oleh Purnama dan Triyonowati, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₃= Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gustituati, (2009) mengemukakan bahwa karyawan bermotivasi tinggi akan berkeinginan kuat untuk berhasil dalam bekerja, sehingga akan bekerja secara bersemangat, giat, tekun, bersungguh-sungguh, aktif, kreatif, dan bertanggung jawab serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapinya. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja

akan mampu meningkatkan kinerjanya dan berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Turmono, (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₄= Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

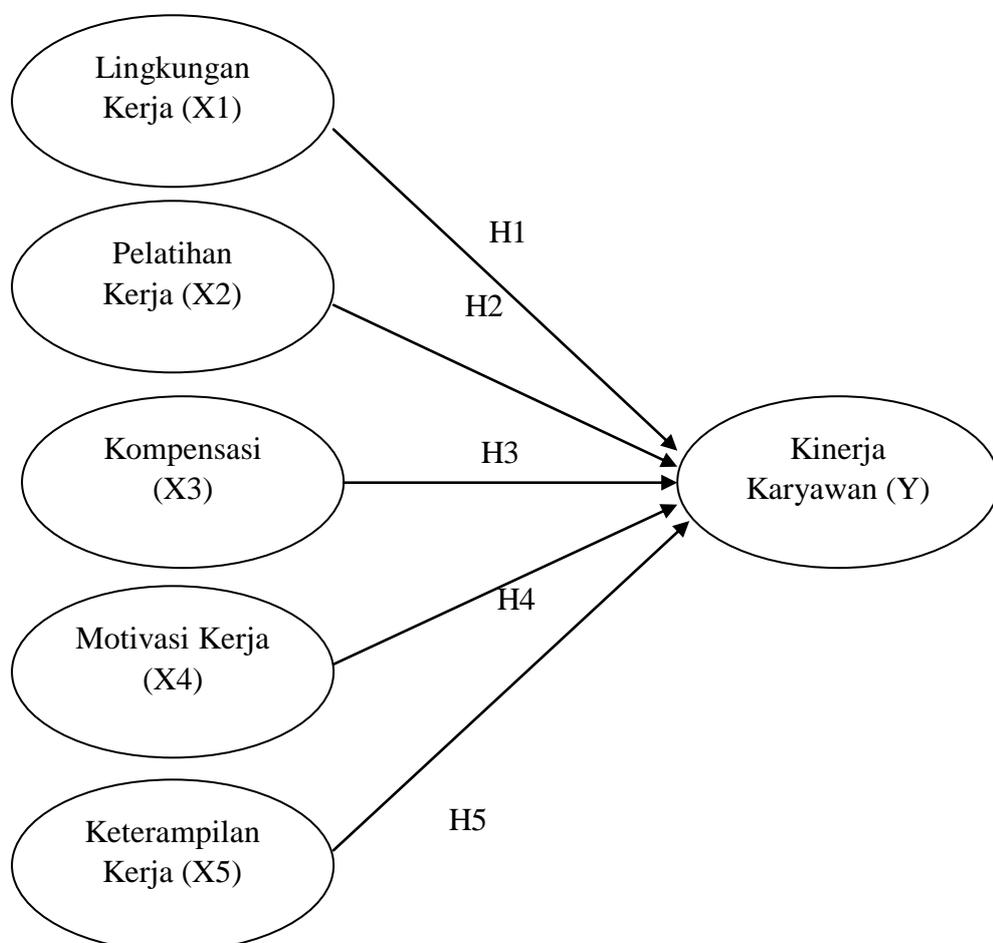
5. Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan pengetahuan dalam pelaksanaan. Orang yang berpengetahuan belum tentu punya keterampilan. Sebaliknya orang yang berketerampilan belum tentu punya kemampuan tentunya salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan adalah melaksanakan secara berulang kali untuk bisa trampil dan bertanya pada yang yang sudah trampil untuk bisa mengetahui tip-tip di lapangan dalam pelaksanaannya. Penguasaan terhadap setiap keterampilan tidak berarti penguasaan dalam mengintegrasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Kustini et al., (2021) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₅= Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian menjadikan lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan keterampilan kerja sebagai variabel bebas. Kelima variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada UMKM Batik Tulis Bakaran. Kerangka berfikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dan landasan teori di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji “Analisis Kinerja Karyawan Batik Tulis Bakaran Juwana Pati”. Dari judul peneliti tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.
3. H3 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.
4. H4 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.
5. H5 : Diduga terdapat pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan kerangka kerja yang akan digunakan untuk melakukan penelitian (Sugiyono, 2002) mengatakan bahwa desain penelitian berfungsi memberikan panduan kepada peneliti tentang bagaimana suatu penelitian akan dilakukan untuk dapat menjawab pertanyaan hipotesis yang telah dibuat.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif jenis data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah data primer dan biasanya diperoleh dari survei lapangan dengan menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara dan kuesioner kepada karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang peneliti terapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi juga dapat diartikan keseluruhan objek dan subyek sesuai keinginan peneliti yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan pada 3 UMKM Batik Tulis Bakaran sebanyak 100 karyawan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Populasi Jumlah Karyawan Batik Bakaran

| NO. | Tempat UMKM | Jumlah Karyawan |
|---------------|-----------------------------|-----------------|
| 1. | Batik Tulis Bu Sri P. Sarni | 20 |
| 2. | Batik Tulis Sekar Arum | 30 |
| 3. | Batik Tulis Ibu Yahyu | 50 |
| Jumlah | | 100 |

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel salah satu dari *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2017) menyatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang ditentukan dengan mengambil secara keseluruhan jumlah populasi dalam melakukan penelitian. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran yang berjumlah 100 karyawan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti, adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Sumber |
|-----------------------|--|---|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang mengacu pada kualitas dan kuantitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>job knowledge</i> 2. <i>quality or quantity of work</i> 3. <i>planing or organization</i> 4. <i>initiative or commitment</i> 5. <i>teamwork and cooperation</i> 6. <i>communication oral</i> | Dessler (2011) |
| Lingkungan Kerja (X1) | Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang berkaitan dengan situasi dan kondisi ditempat kerja. | <ol style="list-style-type: none"> a. Pencahayaan b. Suhu udara c. Kebisingan d. Tata ruang e. Hubungan karyawan | Nitisemito (2016) |
| Pelatihan Kerja (X2) | Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. | <ol style="list-style-type: none"> a. Tujuan b. Sasaran c. Materi d. Metode e. Peserta Pelatihan | Hariandja (2002) |
| Kompensasi (X3) | Kompensasi adalah merupakan imbalan yang diberikan perusahaan ke karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih maksimal, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang sudah di | <ol style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Upah insentif c. Fasilitas kantor d. Tunjangan | Hasibun (2017) |

| | | | |
|-------------------------|---|--|-------------------------|
| | tentukan perusahaan. | | |
| Motivasi kerja (X4) | Motivasi Kerja adalah dorongan yang diberikan atasan kepada karyawan yang salah satunya dapat memberikan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan. | a. Motivasi Internal b. Motivasi Eksternal | Waxley dan Yulk, (2012) |
| Keterampilan Kerja (X5) | Keterampilan Kerja yang berhubungan dengan pengajar. | a. <i>Basis literacy skill</i> b. <i>Technical skill</i> c. <i>Interpersonal skill</i> | Robbins (2016) |

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian (Sugiyono, 2017).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Metode angket (kuesioner)

Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau laporan apa yang mereka ketahui (S Arikunto, 2002). Angket atau kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden akan menjawab daftar pertanyaan tersebut. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran mengenai variabel penelitian ini

meliputi lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja, keterampilan kerja dan kinerja karyawan.

Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang, dengan memaparkan kedudukan sikapnya pada kesatuan perasaan kontinum yang berkisar dari sangat positif hingga ke negatif terhadap sesuatu (objek psikologi) (Sugiyono, 2017). Setiap butir pertanyaan disertai lima jawaban dengan memberikan skor nilai, sedangkan skor nilai untuk masing-masing jawaban yaitu :

- | | |
|------------------------|--------|
| a. Sangat setuju | skor 5 |
| b. Setuju | skor 4 |
| c. Kurang setuju | skor 3 |
| d. Tidak setuju | skor 2 |
| e. Sangat tidak setuju | skor 1 |

Dalam penelitian ini digunakan 5 kategori pilihan agar tidak ada variasi diantara jawaban-jawaban dari pertanyaan yang disediakan.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, lengger, agenda dan sebagainya (S Arikunto, 2002). Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data fisik di UMKM Batik Tulis Bakaran seperti jumlah karyawan, data bagian kerja, data

produksi, peraturan-peraturan dan data tersebut diambil dari UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.

E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghozali Imam, 2013). Teknik yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan korelasi *product-moment Pearson*. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau struktur. Reliabel menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu struktur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,07$ (Ghozali Imam, 2013).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIN < 10$ (Ghozali Imam, 2013).

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika ada korelasi berada ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seorang individu/kelompok yang sama pada periode waktu berikutnya. (Ghozali Imam, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya uji heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat digunakan Uji Gletser. Jika tingkat signifikansi berada di atas 5% berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada di bawah 5% berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali Imam, 2013).

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagaimana diketahui uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (Ghozali Imam, 2013).

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen) (S Arikunto, 2002). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan antara lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati secara bersama-sama menggunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Pelatihan Kerja

X3 = Kompensasi

X4 = Keterampilan Kerja

X5 = Motivasi Kerja

a = Variabel/bilangan konstanta

b_{1,2,3,4,5} = Koefisien Regresi

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali Imam, 2013).

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali Imam, 2013). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Bila nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

d. Uji Statistik Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali Imam, 2013). Untuk menguji hipotesis t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i=0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Desa Bakaran merupakan desa yang terletak di Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati, Jawa Tengah, Indonesia. Secara geografis lokasi tersebut termasuk pedesaan yang berada di pesisir Pantai Laut Jawa. Desa Bakaran ada dua yaitu Desa Bakaran Wetan dan Desa Bakaran Kulon. Bakaran Wetan yang berada pada kurang lebih 2 Km ke sebelah barat dari pusat Kota Kecamatan Juwana. Sedangkan Bakaran Kulon yang berada lebih 3 Km ke sebelah barat dari pusat Kota Kecamatan Juwana, dan berjarak kurang lebih 14 Km dari Kabupaten Pati. Penelitian ini memilih 3 tempat UMKM yaitu UMKM Batik Tulis Bu Sri P. Sarni, Batik Tulis Sekar Arum dan Batik Tulis Ibu Yahyu. Hal ini dipertimbangkan dari batik yang paling terkenal, kualitas yang bagus dan di minati oleh pembeli.

a. Batik Tulis Bu Sri P. Sarni

Batik Tulis Bu Sri P. Sarni adalah UMKM yang bergerak di bidang produksi batik tulis yang berdiri pada tahun 2009 yang terletak di Desa Bakaran Kulon Rt.01/ Rw.03, Juwana, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59185. Usaha ini turun temurun dari keluarga yang sekarang dikelola oleh Bapak Andreas selaku ketua dari Asosiasi Batik Tulis Bakaran. Produk Batik Tulis Bu Sri P.Sarni sudah lolos uji sertifikasi

SNI dari Balai Besar Batik Indonesia sehingga kualitasnya tidak perlu diragukan lagi.

b. Batik Tulis Sekar Arum

Batik Sekar Arum adalah UMKM yang bergerak di bidang produksi batik tulis yang berdiri pada tahun 2007 yang terletak di Jl. Siswa 03 Bakaran Wetan, Juwana, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59185. Nama pemilik dari UMKM tersebut yaitu Ibu Hartatik. Batik Sekar Arum juga merupakan salah satu tempat produksi batik yang cukup berkembang dan ternama dalam bidang industri kreatif batik.

c. Batik Tulis Ibu Yahyu

Batik Tulis Ibu Yahyu adalah UMKM yang bergerak di bidang produksi batik tulis yang mengawali usahanya pada tahun 1988 yang masih eksis sampai sekarang terletak di Desa Bakaran Kulon, Juwana, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59185. Nama pemilik dari UMKM tersebut yaitu Ibu Yahyu. Batik Ibu Yahyu selalu memperhatikan mutu dan kualitas produk yang mereka hasilkan, karena kualitas yang baik tersebut merupakan faktor kunci bagi UMKM untuk menuju kesuksesan.

2. Sejarah Singkat Batik Bakaran Juwana Pati

Asal-usul Batik Bakaran pembawanya adalah seorang wanita dari Majapahit yang bernama Nyi Banoewati. Waktu itu sekitar abad 14 karena ada pergolakan dimana Majapahit diserang oleh Kerajaan Demak, sehingga mengharuskan beliau pergi dari Majapahit hingga akhirnya

sampai di Desa Bakaran. Waktu itu di Desa Bakaran masih terisolir dan sulit dijangkau oleh orang luar, sehingga beliau merasa aman dari kejaran prajurit Kerajaan Demak. Nyi Banoewati ini adalah abdi dalem yang bertugas sebagai penjaga museum pusaka dan membuat seragam prajurit untuk Kerajaan Majapahit. Nyi Banoewati mengganti namanya menjadi Nyi Ageng Sabirah agar tidak dikenali oleh prajurit Majapahit. Beliau yang dikenal memiliki keterampilan dalam membatik mulai mengajarkan warga setempat bagaimana cara proses membatik.

Motif batik yang diajarkan Nyi Banoewati adalah motif batik Majapahit, misalnya, sekar jagat, padas gempal, magel ati, dan limaran. Sedangkan motif khusus yang diciptakan Nyi Baneowati sendiri yaitu motif gandrung. Motif itu terinspirasi dari pertemuan dengan Joko Pakuwon kekasihnya, di Tiras Pandelikan (tempat persembunyian). Waktu itu Joko Pakuwon berhasil menemukan Nyi Banoewati. Kedatangan Joko Pakuwon membuat Nyi Banoewati yang sedang membatik melonjak gembira. Sehingga secara tidak sengaja tangan Nyi Banoewati mencoret kain batik dengan canting berisi malam, coretan itu membentuk motif garis-garis pendek dan menjadi motif khas batik Bakaran.



Gambar 4.1 Motif Batik Gandrung

B. Hasil Penyebaran Data

Responden dari penelitian ini adalah karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, penyebaran angket menggunakan *manually paper* pada tanggal 2 -11 Desember 2021 kepada seluruh karyawan yang bekerja di UMKM Batik Tulis Bakaran Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. Pengisian kuesioner di lakukan secara langsung pada 3 UMKM. Hasil penyebaran kuesioner bisa di dapatkan langsung oleh peneliti. Responden penelitian skripsi ini di ambil dengan jumlah 100 responden.

C. Hasil Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden adalah karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Karakteristik pada responden meliputi, jenis kelamin, usia, bagian kerja, tingkat pendidikan, lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Data jenis kelamin responden yang bekerja di UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati dapat peneliti sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase % |
|--------|---------------|------------------|--------------|
| 1. | Laki-Laki | 20 | 20,0% |
| 2. | Perempuan | 80 | 80,0% |
| Jumlah | | 100 | 100% |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa laki-laki berjumlah 20 karyawan dengan persentase 20,0%, dan responden

perempuan berjumlah 80 karyawan dengan persentase sebesar 80,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

2. Usia

Data usia responden yang bekerja di UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati dapat peneliti sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Jumlah Responden | Persentase % |
|--------|-------------|------------------|--------------|
| 1. | < 30 tahun | 10 | 10,0% |
| 2. | 30-40 tahun | 52 | 52,0% |
| 3. | 40-50 tahun | 38 | 38,0% |
| 4. | > 50 tahun | 0 | 0% |
| Jumlah | | 100 | 100% |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia < 30 tahun berjumlah 10 karyawan dengan persentase 10,0%, pada usia 30-40 tahun berjumlah 52 karyawan dengan persentase 52,0%, dan untuk usia 40-50 tahun berjumlah 38 karyawan dengan persentase 38,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 30-40 tahun.

3. Bagian Kerja

Data bagian kerja responden yang bekerja di UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati dapat peneliti sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

| No. | Bagian Responden | Jumlah Responden | Persentase % |
|--------|------------------|------------------|--------------|
| 1. | Molani | 17 | 17,0% |
| 2. | Nembok | 15 | 15,0% |
| 3. | Isen - isen | 16 | 16,0% |
| 4. | Ngengreng | 18 | 18,0% |
| 5. | Pewarnaan | 15 | 15,0% |
| 6. | Ngelorot | 19 | 19,0% |
| Jumlah | | 100 | 100% |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa bagian kerja molani berjumlah 17 karyawan dengan persentase 17,0%, bagian nembok berjumlah 15 karyawan dengan persentase 15,0%, isen-isen berjumlah 16 karyawan dengan persentase 16,0%, ngengreng berjumlah 18 karyawan dengan persentase 18,0%, kemudian pewarnaan berjumlah 15 karyawan dengan persentase 15,0%, dan yang terakhir ngelorot berjumlah 19 karyawan dengan persentase 19,0%.

4. Tingkat Pendidikan

Data tingkat pendidikan responden yang bekerja di UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati dapat peneliti sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No. | Pendidikan Responden | Jumlah Responden | Persentase % |
|--------|----------------------|------------------|--------------|
| 1. | SD | 42 | 42,0% |
| 2. | SMP | 30 | 30,0% |
| 3. | SMA | 28 | 28,0% |
| Jumlah | | 100 | 100% |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SD berjumlah 42 karyawan dengan persentase 42,0%, pada pendidikan SMP berjumlah 30,0%, dan untuk pendidikan SMA berjumlah 28,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini berpendidikan SD.

5. Lama Bekerja

Data lama bekerja responden yang bekerja di UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati dapat peneliti sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No. | Masa Kerja Responden | Jumlah Responden | Persentase % |
|--------|----------------------|------------------|--------------|
| 1. | < 3 tahun | 25 | 25,0% |
| 2. | 4-7 tahun | 65 | 65,0% |
| 3. | > 7 tahun | 10 | 10,0% |
| Jumlah | | 100 | 100% |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa rata-rata lama kerjanya < 3 tahun berjumlah 25 karyawan dengan persentase 25,0%, karyawan yang lama kerja antara 4-7 tahun berjumlah 65 karyawan dengan persentase 65,0%, dan sisanya sebanyak 10 karyawan dengan persentase 10,0% adalah bekerja sudah > 7 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini lama bekerja 4-7 tahun.

D. Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melakukan analisis data dengan uji yang sudah dipaparkan pada bab 3. Adapun hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghozali Imam, 2013). Teknik yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan korelasi *product-moment Pearson*. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------|------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | LK1 | 0,827 | 0,1966 | Valid |
| | LK2 | 0,912 | 0,1966 | Valid |
| | LK3 | 0,888 | 0,1966 | Valid |
| | LK4 | 0,892 | 0,1966 | Valid |
| | LK5 | 0,894 | 0,1966 | Valid |
| | LK6 | 0,844 | 0,1966 | Valid |
| | LK7 | 0,895 | 0,1966 | Valid |
| | LK8 | 0,905 | 0,1966 | Valid |
| | LK9 | 0,893 | 0,1966 | Valid |
| | LK10 | 0,899 | 0,1966 | Valid |
| | LK11 | 0,903 | 0,1966 | Valid |
| | LK12 | 0,879 | 0,1966 | Valid |
| | LK13 | 0,906 | 0,1966 | Valid |
| | LK14 | 0,880 | 0,1966 | Valid |
| | LK15 | 0,880 | 0,1966 | Valid |

| | | | | |
|-------------------------|------|-------|--------|-------|
| Pelatihan Kerja (X2) | PK1 | 0,866 | 0,1966 | Valid |
| | PK2 | 0,816 | 0,1966 | Valid |
| | PK3 | 0,784 | 0,1966 | Valid |
| | PK4 | 0,868 | 0,1966 | Valid |
| | PK5 | 0,875 | 0,1966 | Valid |
| | PK6 | 0,800 | 0,1966 | Valid |
| | PK7 | 0,868 | 0,1966 | Valid |
| | PK8 | 0,743 | 0,1966 | Valid |
| | PK9 | 0,815 | 0,1966 | Valid |
| | PK10 | 0,893 | 0,1966 | Valid |
| | PK11 | 0,794 | 0,1966 | Valid |
| | PK12 | 0,821 | 0,1966 | Valid |
| | PK13 | 0,860 | 0,1966 | Valid |
| | PK14 | 0,851 | 0,1966 | Valid |
| | PK15 | 0,735 | 0,1966 | Valid |
| Kompensasi (X3) | K1 | 0,857 | 0,1966 | Valid |
| | K2 | 0,801 | 0,1966 | Valid |
| | K3 | 0,740 | 0,1966 | Valid |
| | K4 | 0,850 | 0,1966 | Valid |
| | K5 | 0,823 | 0,1966 | Valid |
| | K6 | 0,861 | 0,1966 | Valid |
| | K7 | 0,841 | 0,1966 | Valid |
| | K8 | 0,854 | 0,1966 | Valid |
| | K9 | 0,835 | 0,1966 | Valid |
| | K10 | 0,812 | 0,1966 | Valid |
| | K11 | 0,819 | 0,1966 | Valid |
| | K12 | 0,836 | 0,1966 | Valid |
| Motivasi Kerja (X4) | MK1 | 0,853 | 0,1966 | Valid |
| | MK2 | 0,864 | 0,1966 | Valid |
| | MK3 | 0,863 | 0,1966 | Valid |
| | MK4 | 0,750 | 0,1966 | Valid |
| | MK5 | 0,845 | 0,1966 | Valid |
| | MK6 | 0,852 | 0,1966 | Valid |
| | MK7 | 0,832 | 0,1966 | Valid |
| | MK8 | 0,850 | 0,1966 | Valid |
| Keterampilan Kerja (X5) | KJ1 | 0,882 | 0,1966 | Valid |
| | KJ2 | 0,877 | 0,1966 | Valid |
| | KJ3 | 0,800 | 0,1966 | Valid |
| | KJ4 | 0,859 | 0,1966 | Valid |
| | KJ5 | 0,871 | 0,1966 | Valid |
| | KJ6 | 0,847 | 0,1966 | Valid |
| | KJ7 | 0,873 | 0,1966 | Valid |
| | KJ8 | 0,859 | 0,1966 | Valid |
| | KJ9 | 0,835 | 0,1966 | Valid |

| | | | | |
|-------------------------|------|-------|--------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | KK1 | 0,799 | 0,1966 | Valid |
| | KK2 | 0,792 | 0,1966 | Valid |
| | KK3 | 0,800 | 0,1966 | Valid |
| | KK4 | 0,782 | 0,1966 | Valid |
| | KK5 | 0,804 | 0,1966 | Valid |
| | KK6 | 0,799 | 0,1966 | Valid |
| | KK7 | 0,724 | 0,1966 | Valid |
| | KK8 | 0,712 | 0,1966 | Valid |
| | KK9 | 0,814 | 0,1966 | Valid |
| | KK10 | 0,792 | 0,1966 | Valid |
| | KK11 | 0,761 | 0,1966 | Valid |
| | KK12 | 0,804 | 0,1966 | Valid |
| | KK13 | 0,788 | 0,1966 | Valid |
| | KK14 | 0,756 | 0,1966 | Valid |
| | KK15 | 0,793 | 0,1966 | Valid |
| | KK16 | 0,797 | 0,1966 | Valid |
| | KK17 | 0,797 | 0,1966 | Valid |
| | KK18 | 0,759 | 0,1966 | Valid |

Sumber: data primer diolah, 2022

Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 100, maka diperoleh $df = 100 - 2$ yaitu 98 sehingga nilai r tabel adalah 0,1966. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dilihat nilai korelasi pada semua item lebih dari 0,1966, maka hal ini berarti seluruh item valid dan bisa menjadi alat ukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau struktur. Reliabel menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Suatu struktur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,07 (Ghozali Imam, 2013). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,980 | 0,7 | Reliabel |
| Pelatihan Kerja (X2) | 0,966 | 0,7 | Reliabel |
| Kompensasi (X3) | 0,957 | 0,7 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X4) | 0,940 | 0,7 | Reliabel |
| Keterampilan Kerja (X5) | 0,954 | 0,7 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,962 | 0,7 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas di atas menghasilkan nilai *cronbach's alpha* pada tiap variabel lebih dari 0,07. Variabel lingkungan kerja sebesar 0,980, variabel pelatihan kerja sebesar 0,966, variabel kompensasi sebesar 0,957, variabel motivasi kerja sebesar 0,940, variabel keterampilan kerja sebesar 0,954, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,962. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja, keterampilan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali Imam, 2013) Berikut hasil uji multikolinearitas di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Lingkungan Kerja | ,645 | 1,551 |
| | Pelatihan Kerja | ,103 | 9,729 |
| | Kompensasi | ,118 | 8,443 |
| | Motivasi Kerja | ,456 | 2,193 |
| | Ketrampilan Kerja | ,110 | 9,132 |

Sumber data: hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa:

- a) Nilai *tolerance* dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,645 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,551 < 10$. Maka pada variabel lingkungan kerja tidak terjadi multikolinieritas.

- b) Nilai *tolerance* dari variabel pelatihan kerja sebesar $0,103 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $9,729 < 10$. Maka pada variabel pelatihan kerja tidak terjadi multikolinieritas.
- c) Nilai *tolerance* dari variabel kompensasi sebesar $0,118 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $8,443 < 10$. Maka pada variabel kompensasi tidak terjadi multikolinieritas.
- d) Nilai *tolerance* dari variabel motivasi kerja sebesar $0,456 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,193 < 10$. Maka pada variabel motivasi kerja tidak terjadi multikolinieritas.
- e) Nilai *tolerance* dari variabel keterampilan kerja sebesar $0,110 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $9,132 < 10$. Maka pada variabel keterampilan kerja tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika ada korelasi berada ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seorang individu/kelompok yang sama pada periode waktu berikutnya. (Ghozali Imam, 2013). Berikut hasil uji autokorelasi di bawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,965 ^a | ,931 | ,927 | 2,91317 | 1,978 |
| a. Predictors: (Constant), Ketrampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Kerja | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | |

Sumber data: hasil output SPSS, 2022

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,978. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi maka angka DW tersebut harus dibandingkan dengan nilai d teoritis (d_u dan d_l) pada tabel Durbin Watson dengan tingkat signifikan sebesar 0,05%. Dengan $n = 100$ dan $k = 5$, maka di dapat nilai d_u sebesar 1,7804 dan d_l sebesar 1,5710. Hasil pengujiannya adalah $d_u < d < 4 - d_u$ ($1,7804 < 1,978 < 4 - 1,7804$) sebesar ($1,7804 < 1,978 < 2,2196$) maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi positif ataupun negatif.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat digunakan Uji Gletser. Jika tingkat signifikansi berada di atas 5% berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada di bawah 5% berarti terjadi

heteroskedastisitas (Ghozali Imam, 2013). Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,518 | 1,255 | | 1,209 | ,230 |
| | Lingkungan Kerja | -,009 | ,017 | -,064 | -,506 | ,614 |
| | Pelatihan Kerja | ,031 | ,058 | ,172 | ,542 | ,589 |
| | Kompensasi | ,046 | ,062 | ,221 | ,745 | ,458 |
| | Motivasi Kerja | -,002 | ,048 | -,007 | -,049 | ,961 |
| | Ketrampilan Kerja | -,080 | ,084 | -,294 | -,952 | ,343 |

a. Dependent Variable: ABS

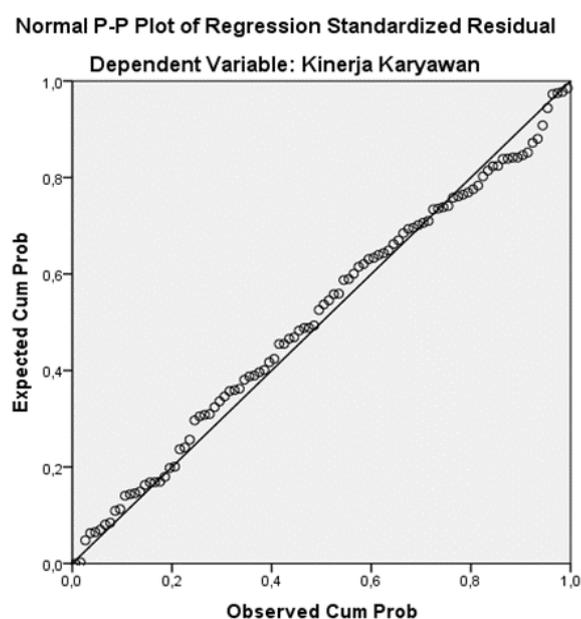
Sumber: hasil output SPSS,2022

Berdasarkan dari tabel 4.10 uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar $0,614 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel pelatihan kerja nilai signifikan sebesar $0,589 > 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel kompensasi nilai signifikan sebesar $0,458 > 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel motivasi kerja nilai signifikan sebesar $0,961 > 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel keterampilan kerja nilai signifikannya sebesar $0,343 > 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 (Ghozali Imam, 2013). Berikut hasil uji normalitas di bawah ini:



Sumber: hasil output SPSS,2022

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan gambar hasil uji normalitas P-P Plot dapat dilihat bahwa titik-titik pola yang terdapat pada gambar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,83865490 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,062 |
| | Positive | ,062 |
| | Negative | -,052 |
| Test Statistic | | ,062 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: hasil output SPSS,2022

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji Kolmogorov-Smirnov, terlihat bahwa hasil asymp. Sig pada penelitian ini memiliki nilai 0,200 atau lebih besar dari ketentuan uji Kolmogorov-Smirnov yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

F. Hasil Uji Hipotesis

Dalam Uji Hipotesis terdapat beberapa uji yang dilakukan di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja

dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,045 | 2,003 | | 4,515 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,074 | ,027 | ,093 | 2,738 | ,007 |
| | Pelatihan Kerja | ,400 | ,092 | ,369 | 4,359 | ,000 |
| | Kompensasi | ,331 | ,099 | ,264 | 3,340 | ,001 |
| | Motivasi Kerja | ,167 | ,076 | ,088 | 2,179 | ,032 |
| | Ketrampilan Kerja | ,377 | ,133 | ,232 | 2,826 | ,006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil output SPSS, 2022

Dari hasil tabel 4. 12 di atas tentang uji regresi berganda maka dapat diinterpretasikan ke dalam persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,045 + 0,074 X_1 + 0,400 X_2 + 0,331 X_3 + 0,167 X_4 + 0,377 X_5 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda di atas yaitu:

- Jika konstanta sebesar 9,045 artinya jika di lingkungan kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2), kompensasi (X_3), motivasi kerja (X_4), dan keterampilan kerja (X_5) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 9,045.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,074 artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 persen maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,074. Apabila nilai koefisien bernilai

positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

- c. Koefisien variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,400 artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan kerja mengalami kenaikan 1 persen maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,400. Apabila nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.
- d. Koefisien variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,331 artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1 persen maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,331. Apabila nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
- e. Koefisien variabel motivasi kerja (X_4) sebesar 0,167 ,artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 persen maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,167. Apabila nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
- f. Koefisien variabel keterampilan kerja (X_5) sebesar 0,377 artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap dan keterampilan kerja mengalami kenaikan 1 persen maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,377. Apabila nilai koefisien bernilai

positif artinya terjadi hubungan positif antara keterampilan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 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 (Ghozali Imam, 2013). Adapun hasil uji koefisien determinasi R^2 yang peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,965 ^a | ,931 | ,927 | 2,91317 |
| a. Predictors: (Constant), Ketrampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber data: hasil output SPSS, 2022

Dari tabel 4.13 di atas, dapat dilihat hasil dari nilai *Adjusted R Square* adalah 0,927 atau 92,7%. Nilai 0,927 artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja

karyawan. Jika nilai *Adjusted R Square* nya rendah, artinya variabel bebas dalam memberikan pengaruh terhadap variabel Y adalah terbatas, sedangkan jika nilai pengaruhnya tinggi, artinya variabel bebas dalam menjelaskan variabel Y adalah tidak terbatas. Begitu halnya hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan peneliti bahwa memberikan nilai pengaruh yang cukup tinggi yaitu sebesar 92,7% sedangkan sisanya 0,073% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali Imam, 2013). Adapun hasil uji F yang peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 10695,702 | 5 | 2139,140 | 252,062 | ,000 ^b |
| | Residual | 797,738 | 94 | 8,487 | | |
| | Total | 11493,440 | 99 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Ketrampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Kerja | | | | | | |

Sumber data: hasil output SPSS, 2022

Dari tabel 4. 14 di atas, diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 252,062, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Statistik Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali Imam, 2013). Adapun hasil uji t yang peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel 4.12 dari hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan peneliti, telah memperoleh hasil bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini adalah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penjelasannya dapat peneliti paparkan berikut ini :

- a. Berdasarkan hasil *output SPSS* pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 2,738 dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ dimana H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
- b. Berdasarkan hasil *output SPSS* pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel pelatihan kerja 4,359 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dimana H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil *output SPSS* pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi 3,340 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dimana H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Berdasarkan hasil *output SPSS* pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja 2,179 dengan nilai signifikan sebesar $0,032 < 0,05$ dimana H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e. Berdasarkan hasil *output SPSS* pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel keterampilan kerja 2,826 dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dimana H_5 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan *IBM SPSS 22* pada masing-masing variabel independen yaitu lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan keterampilan kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil *output* pada uji t dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 2,738 dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 <$

0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini H_1 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Hal ini di dukung oleh indikator tertinggi yaitu tata ruang dengan jumlah 419 dengan paling banyak memilih “Setuju dan “Sangat Setuju” pada item 32 bahwa karyawan merasa jika kondisi ruang kerja yang nyaman membuat karyawan akan selalu giat dalam bekerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Kustini et al, (2021) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). Dengan hasil uji statistik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil *output* pada uji t dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel pelatihan kerja sebesar 4,359 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$

0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini H_2 diterima. Artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat pelatihan kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Hal ini didukung oleh indikator tertinggi yaitu metode dengan jumlah 440 dengan paling banyak memilih “Setuju dan “Sangat Setuju” pada item 45 bahwa karyawan merasa metode yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang diajarkan jadi karyawan ketika mengikuti pelatihan lebih mudah memahaminya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Subroto, (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tegal Shipyard Utama. Dengan hasil uji statistik variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja memiliki tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ yang artinya H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengikuti pelatihan, maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil *output* pada uji t dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi sebesar 3,340 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam kompensasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Hal ini didukung oleh indikator tertinggi yaitu upah intensif dengan jumlah 440 dengan paling banyak memilih “Setuju dan “Sangat Setuju” pada item 53 bahwa karyawan merasa jika pemilik batik memberikan insentif kepada karyawan maka karyawan akan semangat dalam bekerja dan kinerja karyawan akan lebih meningkat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Karyono dan Gunawan (2021) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Asahi Forge Indonesia. Dengan hasil uji statistik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ yang artinya H_3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi jika diperhatikan dengan baik oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi kurang diperhatikan, maka kinerja karyawan akan menurun.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil *output* pada uji t dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 2,179 dengan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$, maka hipotesis dalam penelitian ini H_4 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Hasil tersebut dapat disimpulkan bawa semakin meningkat motivasi kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Hal ini di dukung oleh indikator tertinggi yaitu motivasi internal dengan jumlah 435 dengan paling banyak memilih “Setuju dan “Sangat Setuju” pada item 63 bahwa karyawan merasa jika ada target yang jelas maka karyawan akan lebih giat lagi untuk bekerja, misalnya jika ada orderan yang banyak maka karyawan termotivasi untuk kejar target produksinya.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Turmono, (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Pondok Indah Golf Apartment. Dengan hasil uji statistik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, jika semakin rendah motivasi karyawan untuk bekerja, maka semakin rendah kinerja karyawan.

5. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil *output* pada uji t dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel keterampilan kerja sebesar 2,826 dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, maka hipotesis dalam penelitian ini H_5 diterima. Artinya keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterampilan kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Hal ini di dukung oleh indikator tertinggi yaitu *interpersonal skill* dengan jumlah 446 dengan paling banyak memilih “Setuju dan “Sangat Setuju” pada item 75 bahwa karyawan merasa ketika semua karyawan bekerjasama hal tersebut dapat memudahkan mencapai tujuan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Aula et al, (2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD. Rumekso Mojokerto. Dengan hasil uji statistik secara simultan dan parsial variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keterampilan kerja tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ yang artinya H_5 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa keterampilan penting dimiliki oleh karyawan, karena keterampilan yang tinggi dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kurangnya keterampilan maka akan mempengaruhi turunnya kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil uji hipotesis yang penulis lakukan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.
5. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.

B. Saran

Dari pengujian statistik yang dilaksanakan, bisa dinyatakan bahwasanya dari kelima variabel yaitu lingkungan kerja, pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan keterampilan kerja, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan serta signifikan yaitu variabel pelatihan kerja. Sehingga dari hasil tersebut, dapat peneliti berikan saran adalah sebagai berikut:

1. Bagi UMKM

Sebagaimana bahwa pelatihan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti berharap untuk semua UMKM mengadakan program pelatihan kerja dalam usahanya. Dengan adanya pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Peneliti berharap bagi karyawan agar selalu bisa memberikan kontribusi seperti hasil kerja secara maksimal, dapat mengembangkan ide-ide kreatifitasnya dan meningkatkan keahlian dalam membuat.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti berikutnya disarankan untuk dapat melibatkan atau menambahkan variabel-variabel yang belum dicantumkan dalam penelitian ini, yang dimana variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, E. S. & N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit daerah Labuang baji Makasar. *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi*, Vol 4(No 1).
- Arinal Aula Musriha Indah Noviandari. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Rumecko Mojokerto. *Jurnal Manajemen*, Vol 3(Issue 3), 14.
- Asghar, S. dan. (2012). *Examining the Reliationship between Training Motivation and Employees Job Perfomance the Moderating Role of Person Job Fit*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Burhanudin, & Suryanto, I. T. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume XII(No 2), 12.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Indeks.
- Donni Juni dan Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fajar, Siti, T. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). UPP STIM YKPN.
- Ghozali Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gilang Alini, C. E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Karyawan. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, VOL 15(No 1).
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, P. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Rivi). Bumi Aksara.
- Hendrik, A. I. dan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, Vol 4(2), 11.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Kaswan. (2013). *Pengembangan dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.
- Kelvin1, & Nora Pitri Nainggolan2. (2021). *Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Instar Kta Batam* 8.
- Kustini, E. ... Denok Sunarsi, N. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Perkusi, Volume 1*(Nomor 3), 10.
- Luh Aristarini, I Ketut Kirya, N. N. Y. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 2*, 8.
- Mangkunegara, A. A. A. R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Grafindo Persada.
- Muhibbin, S. (2013). *Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Remaja Rosdakarya.
- Ninuk, M. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 4 No 2*.
- Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 3). Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan* (ke 3). Rinerka Cipta.
- Raharjo, K. S. dan I. G. A. M. De. (2016). Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja karyawan dengan Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen Strategi Binsis Dan Kewirausahaan, Vol 3*(No 1), 86–100.
- Robbint, S. P. dan M. C. (2016). *Human Resources Management* (edisi 16). Selembra Empat.
- S Arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Raneka Cipta.

- Sari Vida Purnama dan, & Triyonowati. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Volume 3*(No 3), 19.
- Sedarmayati. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* (Edisi ke 5). Refrika Aditaman.
- Simanjutak, P. j dan. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang dan Lingkupnya*. Prisma.
- Sinambela, L. P. dan. (2016). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kibijakan dan Implementasi*. PT. Bumi Aksara.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, Vol.12*(No1), 16.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif R&D*. Alfabeta CV.
- Suntoyo, D. (2013). *Teori Kuesioner & Analisis data untuk Pemasaran*.
- Turmono. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Indah Golf Apartment. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 14*(No. 2), 14.
- Tyssen. (1996). *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manager Pemula*. Alih Bahasa Hadyana.
- Waxley dan, & Yulk. (2012). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka.
- Zameer, Ali, N. dan A. (2014). *The Impact of the Motivation on on the Employee's Perfomance in Beverage Industry of Pakistan*. 293–298.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/i responden yang terhormat

Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Asmarani Fidiawati, saya mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi yang berjudul “ANALISIS KINERJA KARYAWAN UMKM BATIK TULIS BAKARAN JUWANA PATI”. Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan segala kerendahan penulis, mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam melengkapi kuesioner yang telah dilampirkan ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang peneliti perlukan, hanya membutuhkan waktu sekitar 10-15 menit saja.

Saya memohon kesediaan saudara/saudari untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang diperlukan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan diluar riset, sehingga peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban setiap reponden sesuai dengan etika penelitian.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Identitas Responden

Isilah data berikut sesuai dengan keterangan dan berikan tanda (\surd) pada kotak yang tersedia.

- Nama Responden :
- Tempat bekerja :
- Bagian :
- Usia : < 30 Tahun 40-50 Tahun
 30-40 Tahun > 50 Tahun
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SD SMA/SLTA
 SMP
- Lama Bekerja : < 3 Tahun > 7 Tahun
 4-7 Tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda (\surd) pada pilihan di kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban saudara/saudari.
2. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:
 - a. Sangat setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Kurang Setuju (KS)
 - d. Tidak setuju (TS)
 - e. Sangat tidak setuju (STS)
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Daftar Pernyataan

1. Kinerja karyawan

| No. | Pernyataan | Pilihan | | | | |
|------------------------------------|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| <i>job knowledge</i> | | | | | | |
| 1. | Memiliki pengetahuan pada bidang membatik yang saya lakukan saat ini. | | | | | |
| 2. | Pekerjaan yang diberikan pada UMKM Batik Bakaran sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. | | | | | |
| 3. | Saya bersedia untuk menyampaikan pengetahuan yang saya miliki. | | | | | |
| <i>quality or quantity of work</i> | | | | | | |
| 4. | Kualitas hasil kerja saya pada UMKM Batik Bakaran meningkat dari waktu ke waktu. | | | | | |
| 5. | Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target produksi yang ditentukan UMKM Batik Bakaran. | | | | | |
| 6. | Saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya lakukan. | | | | | |
| <i>planing or organization</i> | | | | | | |
| 7. | Saya membuat perencanaan tersendiri untuk mencapai target UMKM Batik Bakaran. | | | | | |
| 8. | Saya memiliki skill yang lebih unggul untuk sukses di UMKM Batik Bakaran. | | | | | |
| 9. | Perencanaan yang saya buat tidak tersalurkan dengan baik di tempat kerja UMKM Batik Bakaran. | | | | | |
| <i>initiative or commitment</i> | | | | | | |
| 10. | Saya bisa bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan semua karyawan. | | | | | |
| 11. | Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target produksi yang diinginkan atasan. | | | | | |
| 12. | Saya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | secara mandiri. | | | | | |
| teamwork and cooperation | | | | | | |
| 13. | Saya dapat bekerjasama baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. | | | | | |
| 14. | Saya mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan. | | | | | |
| 15. | Dengan rekan kerja, koordinasi dan saling membantu terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk. | | | | | |
| communication oral | | | | | | |
| 16. | Saya sering mengobrol dengan rekan kerja saya. | | | | | |
| 17. | Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan. | | | | | |
| 18. | Saya dengan mudah menyelesaikan masalah kerja saya karena kemampuan bahasa saya yang cukup baik. | | | | | |

2. Lingkungan Kerja

| No. | Pernyataan | Pilihan | | | | |
|--------------------|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Pencahayaan | | | | | | |
| 19. | Cahaya matahari disekitar tempat kerja sudah memenuhi syarat kebutuhan pencahayaan dalam ruang kerja. | | | | | |
| 20. | Pencahayaan dalam ruangan tempat saya bekerja dirasa sudah cukup baik. | | | | | |
| 21. | Pencahayaan ditempat saya tidak menyilaukan. | | | | | |
| Suhu udara | | | | | | |
| 22. | Temperatur atau suhu di ruangan kerja ideal. | | | | | |
| 23. | Sirkulasi udara pada UMKM Batik Bakaran memungkinkan untuk bekerja dengan optimal. | | | | | |
| 24. | Suhu udara tempat saya bekerja cukup nyaman. | | | | | |
| Kebisingan | | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 25. | Tempat kerja saya jauh dari kebisingan. | | | | | |
| 26. | Tingkat kebisingan pada UMKM Batik Bakaran tidak mengganggu pekerjaan saya. | | | | | |
| 27. | Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. | | | | | |
| Hubungan karyawan | | | | | | |
| 28. | Masing-masing karyawan saling menghormati. | | | | | |
| 29. | Suasana kekeluargaan pada UMKM Batik bakaran cukup baik. | | | | | |
| 30. | Hubungan dengan rekan kerja pada UMKM Batik Bakaran berjalan dengan baik. | | | | | |
| Tata ruang | | | | | | |
| 31. | Ruang kerja saya tertata dengan rapi. | | | | | |
| 32. | Kondisi ruang kerja yang nyaman membuat saya selalu giat dalam bekerja. | | | | | |
| 33. | Ruang kerja saya tertata dengan rapi sehingga nyaman dalam bekerja. | | | | | |

3. Pelatihan Kerja

| No. | Pernyataan | Pilihan | | | | |
|----------------|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Tujuan | | | | | | |
| 34. | Pelatihan membuat saya membantu mencapai tujuan UMKM Batik Bakaran. | | | | | |
| 35. | Pelatihan membuat saya semangat dalam bekerja. | | | | | |
| 36. | Dengan adanya pelatihan ilmu membuat saya bertambah. | | | | | |
| Sasaran | | | | | | |
| 37. | Pelatihan membantu saya mencapai sasaran yang di tetapkan UMKM Batik Bakaran. | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 38. | Dengan adanya pelatihan membuat saya dengan mudah mencapai sasaran yang ada. | | | | | |
| 39. | Pelatihan membuat saya kesulitan mencapai sasaran pada UMKM Batik Bakaran. | | | | | |
| Materi | | | | | | |
| 40. | Materi yang ringan dan mudah dipahami membuat saya senang mengikuti pelatihan. | | | | | |
| 41. | Materi yang sulit membuat saya malas mengikuti pelatihan. | | | | | |
| 42. | Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja. | | | | | |
| Metode | | | | | | |
| 43. | Metode yang diberikan tidak membosankan. | | | | | |
| 44. | Metode yang diberikan mudah dipahami. | | | | | |
| 45. | Metode yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan. | | | | | |
| Peserta pelatihan | | | | | | |
| 46. | Saya siap menjadi peserta pelatihan. | | | | | |
| 47. | Dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dan perubahan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya sebagai peserta pelatihan. | | | | | |
| 48. | Menjadi peserta pelatihan tidak berdampak apa-apa terhadap saya. | | | | | |

4. Kompensasi

| No. | Pernyataan | Pilihan | | | | |
|----------------------|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Gaji | | | | | | |
| 49. | UMKM Batik Bakaran memberikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga. | | | | | |
| 50. | Saya menerima upah berdasarkan seberapa banyak lembar kain batik yang dihasilkan. | | | | | |
| 51. | Saya puas dengan kesesuaian sistem pemberian gaji dengan beban kerja saya. | | | | | |
| Upah insentif | | | | | | |
| 52. | Saya merasa insentif yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya. | | | | | |
| 53. | Insentif memberikan saya semangat dalam bekerja. | | | | | |
| 54. | Saya menerima insentif berdasarkan kelebihan jam kerja. | | | | | |
| Fasilitas | | | | | | |
| 55. | UMKM Batik Bakaran tempat saya bekerja menyediakan fasilitas kerja/alat yang mendukung. | | | | | |
| 56. | Fasilitas-fasilitas seperti ruang kerja, tempat ibadah, tempat parkir sudah mendukung. | | | | | |
| 57. | Fasilitas yang diberikan UMKM Batik Bakaran sudah memuaskan saya. | | | | | |
| Tunjangan | | | | | | |
| 58. | Saya menerima Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahunnya. | | | | | |
| 59. | Saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. | | | | | |
| 60. | Saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya. | | | | | |

5. Motivasi Kerja

| No. | Pernyataan | Pilihan | | | | |
|---------------------------|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Motivasi Internal | | | | | | |
| 61. | Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. | | | | | |
| 62. | Saya senang bekerja di UMKM Batik Bakaran. | | | | | |
| 63. | Saya mempunyai target yang jelas dalam melaksanakan tugas. | | | | | |
| 64. | Saya mengutamakan prestasi atas apa yang saya kerjakan. | | | | | |
| Motivasi Eksternal | | | | | | |
| 65. | Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. | | | | | |
| 66. | Saya senang bila atasan atau rekan kerja memuji hasil kerja saya. | | | | | |
| 67. | Saya ingin mendapat perhatian dari atasan atau rekan kerja atas hasil kerja saya. | | | | | |
| 68. | Kondisi lingkungan kerja saya sudah cukup nyaman. | | | | | |

6. Keterampilan Kerja

| No. | Pernyataan | Pilihan | | | | |
|------------------------------------|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| <i>Basis literacy skill</i> | | | | | | |
| 69. | Saya memiliki keahlian dasar dalam membatik. | | | | | |
| 70. | Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya. | | | | | |
| 71. | Kemampuan membatik saya saat ini sudah baik. | | | | | |
| <i>Technical skill</i> | | | | | | |
| 72. | Saya dapat menguasai setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis pada UMKM Batik Bakaran. | | | | | |
| 73. | Saya mampu mengembangkan ide kreatif saat membatik. | | | | | |
| 74. | Saya menguasai tahap-tahap | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | pewarnaan dalam membatik. | | | | | |
| Interpersonal skill | | | | | | |
| 75. | Saya merasa bahwa bekerjasama dapat memudahkan mencapai tujuan pekerjaan. | | | | | |
| 76. | Saya menjadi pendengar yang baik terhadap rekan kerja saya. | | | | | |
| 77. | Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerjasama dengan rekan saya. | | | | | |

Lampiran 2. Tabulasi Data

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| No. | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15 | Total X1 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 25 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 21 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 24 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 66 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 63 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 66 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 64 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 25 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 66 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 66 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 63 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 66 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 64 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 61 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 65 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 64 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 67 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 65 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 67 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 67 |
| 36 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 62 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 62 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 63 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 67 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 66 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 66 |
| 43 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 64 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 64 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 49 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 67 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 55 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 66 |
| 57 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 66 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 63 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 64 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 65 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 65 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 73 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 75 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 76 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 65 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 65 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 66 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 66 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 64 |
| 82 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 83 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 68 |
| 85 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 69 |
| 86 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 87 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 88 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 89 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| 90 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 64 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 65 |
| 92 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 66 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 66 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 64 |
| 95 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 64 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 96 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 66 |
| 98 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 68 |
| 99 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 65 |
| 100 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 22 |

Variabel Pelatihan Kerja (X2)

| No. | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2.11 | X2.12 | X2.13 | X2.14 | X2.15 | Total X2 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 68 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 63 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 28 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 68 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 68 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 65 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 64 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 36 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 26 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 65 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 62 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 62 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 61 |
| 43 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 26 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 64 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 67 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 49 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 52 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 66 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 69 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 70 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 65 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 66 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 62 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 66 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 65 |
| 64 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 24 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 69 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 69 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 62 |
| 72 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 73 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 76 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 78 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 79 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 80 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 81 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 63 |
| 82 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 84 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 85 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 86 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 87 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 88 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 89 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 90 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 65 |
| 91 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 92 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 93 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 65 |
| 94 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 95 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 96 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 97 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 67 |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 99 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 100 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 |

Variabel Kompensasi (X3)

| No. | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | X3.11 | X3.12 | Total X3 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|----------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 52 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 49 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 54 |
| 18 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 19 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 51 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 55 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 43 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 48 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 49 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 18 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 52 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 51 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 49 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 64 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 67 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 69 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 72 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 73 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 74 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 75 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 76 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 78 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 80 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 81 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| 83 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 84 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 85 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 86 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 87 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 16 |
| 88 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 91 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 51 |
| 92 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 93 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 94 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 95 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 96 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 55 |
| 97 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 57 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 98 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 99 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 55 |
| 100 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 56 |

Variabel Motivasi (X4)

| No. | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | X4.6 | X4.7 | X4.8 | Total X4 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 18 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 10 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 25 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 36 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 12 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 15 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 68 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 69 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 71 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 73 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 78 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 79 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 83 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 84 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 86 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 87 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 |
| 88 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 89 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 90 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 36 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 43 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 49 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 12 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 58 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 38 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 63 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 17 |
| 65 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 68 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 69 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 71 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 72 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 73 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 38 |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 76 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 77 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 78 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 79 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 80 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 81 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 82 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 83 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 84 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 87 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 88 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 91 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 93 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 94 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 96 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 97 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 98 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 39 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 79 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 76 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 78 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 77 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 79 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 80 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 79 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 77 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 35 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 80 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 81 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 82 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 43 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 33 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 77 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 77 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 80 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 78 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 79 |
| 49 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 77 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 78 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 77 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 81 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 83 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 78 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 35 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 82 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 83 |
| 67 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 68 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 77 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 73 |
| 71 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 79 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 80 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 84 |
| 76 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 83 |
| 77 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 81 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 79 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 80 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 78 |
| 81 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 82 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 78 |
| 83 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 79 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 80 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 78 |
| 86 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 82 |
| 87 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 78 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 79 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 91 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 78 |
| 92 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 93 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 80 |
| 94 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 79 |
| 95 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 80 |
| 96 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 78 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 97 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 98 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 78 |
| 99 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 84 |
| 100 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 78 |

Lampiran 3. Identitas Responden

Jenis Kelamin Responden

| | | Jenis Kelamin | | | Cumulative |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Perempuan | 80 | 80,0 | 80,0 | 80,0 |
| | Laki-laki | 20 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Usia Responden

| | | Usia | | | Cumulative |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | < 3 tahun | 10 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | 30-40 tahun | 52 | 52,0 | 52,0 | 62,0 |
| | 40-50 tahun | 38 | 38,0 | 38,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Tingkat Pendidikan Responden

| | | Tingkat Pendidikan | | | Cumulative |
|-------|-------|--------------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | SD | 42 | 42,0 | 42,0 | 42,0 |
| | SMP | 30 | 30,0 | 30,0 | 72,0 |
| | SMA | 28 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Bagian Kerja Responden

| | | Bagian Kerja | | | Cumulative |
|-------|--------|--------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Molani | 17 | 17,0 | 17,0 | 17,0 |

| | | | | |
|-----------|-----|-------|-------|-------|
| Nembok | 15 | 15,0 | 15,0 | 32,0 |
| Isen-isen | 16 | 16,0 | 16,0 | 48,0 |
| Ngengreng | 18 | 18,0 | 18,0 | 66,0 |
| Pewarnaan | 15 | 15,0 | 15,0 | 81,0 |
| Ngelorot | 19 | 19,0 | 19,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Lama Bekerja Responden

| | | Lama Bekerja | | | Cumulative |
|-------|-----------|--------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | < 3 tahun | 25 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | 4-7 tahun | 65 | 65,0 | 65,0 | 90,0 |
| | > 7 tahun | 10 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Lampiran 4. Hasil Uji Penelitian

Uji Validitas Lingkungan Kerja

| | X1 1 | X21 2 | X1 3 | X1 4 | X1 5 | X1 6 | X1 7 | X18 | X1 9 | X1 10 | X1 11 | X1 12 | X1 13 | X1 14 | X1 15 | Lingkungan Kerja | |
|--------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|--------|
| Lingkungan Kerja 1 | Pearson Correlation | 1 | ,740** | ,671** | ,741** | ,743** | ,719** | ,726** | ,734** | ,699** | ,687** | ,709** | ,731** | ,738** | ,726** | ,695** | ,827** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Lingkungan Kerja 2 | Pearson Correlation | ,740** | 1 | ,850** | ,819** | ,784** | ,855** | ,779** | ,811** | ,760** | ,793** | ,794** | ,774** | ,805** | ,801** | ,798** | ,912** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Lingkungan Kerja 3 | Pearson Correlation | ,671** | ,850** | 1 | ,765** | ,758** | ,780** | ,808** | ,793** | ,759** | ,778** | ,799** | ,759** | ,785** | ,721** | ,812** | ,888** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Lingkungan Kerja 4 | Pearson Correlation | ,741** | ,819** | ,765** | 1 | ,783** | ,764** | ,780** | ,780** | ,760** | ,794** | ,801** | ,771** | ,793** | ,740** | ,770** | ,892** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Lingkungan Kerja 5 | Pearson Correlation | ,743** | ,784** | ,758** | ,783** | 1 | ,755** | ,788** | ,796** | ,803** | ,784** | ,783** | ,754** | ,766** | ,802** | ,799** | ,894** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Pelatihan Kerja 6 | Pearson Correlation | ,703** | ,680** | ,611** | ,646** | ,639** | 1 | ,669** | ,520** | ,616** | ,666** | ,600** | ,640** | ,692** | ,651** | ,595** | ,800** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Pelatihan Kerja 7 | Pearson Correlation | ,697** | ,670** | ,741** | ,700** | ,739** | ,669** | 1 | ,634** | ,603** | ,790** | ,680** | ,698** | ,849** | ,718** | ,585** | ,868** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Pelatihan Kerja 8 | Pearson Correlation | ,618** | ,597** | ,578** | ,614** | ,666** | ,520** | ,634** | 1 | ,586** | ,619** | ,506** | ,558** | ,590** | ,616** | ,483** | ,743** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Pelatihan Kerja 9 | Pearson Correlation | ,703** | ,678** | ,613** | ,730** | ,668** | ,616** | ,603** | ,586** | 1 | ,707** | ,606** | ,600** | ,631** | ,753** | ,592** | ,815** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Pelatihan Kerja 10 | Pearson Correlation | ,724** | ,776** | ,707** | ,815** | ,749** | ,666** | ,790** | ,619** | ,707** | 1 | ,697** | ,757** | ,777** | ,700** | ,607** | ,893** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Pelatihan Kerja 11 | Pearson Correlation | ,643** | ,603** | ,621** | ,651** | ,675** | ,600** | ,680** | ,506** | ,606** | ,697** | 1 | ,614** | ,681** | ,710** | ,580** | ,794** |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kompensasi 6 | Pearson Correlation | ,695** | ,679** | ,585** | ,680** | ,747** | 1 | ,721** | ,697** | ,672** | ,697** | ,670** | ,727** | ,861** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kompensasi 7 | Pearson Correlation | ,679** | ,662** | ,625** | ,753** | ,597** | ,721** | 1 | ,658** | ,686** | ,697** | ,625** | ,664** | ,841** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kompensasi 8 | Pearson Correlation | ,692** | ,689** | ,609** | ,688** | ,710** | ,697** | ,658** | 1 | ,723** | ,638** | ,718** | ,630** | ,854** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kompensasi 9 | Pearson Correlation | ,722** | ,583** | ,650** | ,656** | ,644** | ,672** | ,686** | ,723** | 1 | ,596** | ,657** | ,670** | ,835** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kompensasi 10 | Pearson Correlation | ,705** | ,621** | ,550** | ,692** | ,641** | ,697** | ,697** | ,638** | ,596** | 1 | ,615** | ,645** | ,812** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kompensasi 11 | Pearson Correlation | ,718** | ,672** | ,478** | ,669** | ,654** | ,670** | ,625** | ,718** | ,657** | ,615** | 1 | ,673** | ,819** |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kompensasi 12 | Pearson Correlation | ,742** | ,618** | ,562** | ,706** | ,653** | ,727** | ,664** | ,630** | ,670** | ,645** | ,673** | 1 | ,836** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kompensasi | Pearson Correlation | ,857** | ,801** | ,740** | ,850** | ,823** | ,861** | ,841** | ,854** | ,835** | ,812** | ,819** | ,836** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations

| | | X41 | X4 2 | X4 3 | X4 4 | X4 5 | X4 6 | X4 7 | X4 8 | Motivasi Kerja |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| Motivasi Kerja 1 | Pearson Correlation | 1 | ,746** | ,682** | ,598** | ,737** | ,683** | ,616** | ,658** | ,853** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Motivasi Kerja 2 | Pearson Correlation | ,746** | 1 | ,680** | ,581** | ,671** | ,705** | ,668** | ,725** | ,864** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Motivasi Kerja 3 | Pearson Correlation | ,682** | ,680** | 1 | ,582** | ,707** | ,726** | ,682** | ,724** | ,863** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Motivasi Kerja 4 | Pearson Correlation | ,598** | ,581** | ,582** | 1 | ,561** | ,592** | ,645** | ,533** | ,750** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Motivasi Kerja 5 | Pearson Correlation | ,737** | ,671** | ,707** | ,561** | 1 | ,646** | ,655** | ,688** | ,845** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |

| | | | | | | | | | | |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Motivasi Kerja 6 | Pearson Correlation | ,683** | ,705** | ,726** | ,592** | ,646** | 1 | ,647** | ,679** | ,852** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Motivasi Kerja 7 | Pearson Correlation | ,616** | ,668** | ,682** | ,645** | ,655** | ,647** | 1 | ,693** | ,832** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Motivasi Kerja 8 | Pearson Correlation | ,658** | ,725** | ,724** | ,533** | ,688** | ,679** | ,693** | 1 | ,850** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | ,853** | ,864** | ,863** | ,750** | ,845** | ,852** | ,832** | ,850** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Keterampilan Kerja

Correlations

| | | X5 1 | X5 2 | X5 3 | X5 4 | X5 5 | X5 6 | X5 7 | X5 8 | X5 9 | Ketrampilan Kerja |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------|
| Ketrampilan Kerja 1 | Pearson Correlation | 1 | ,735** | ,656** | ,740** | ,807** | ,737** | ,705** | ,745** | ,683** | ,882** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Ketrampilan Kerja 2 | Pearson Correlation | ,735** | 1 | ,627** | ,722** | ,762** | ,763** | ,724** | ,712** | ,713** | ,877** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Ketrampilan Kerja 3 | Pearson Correlation | ,656** | ,627** | 1 | ,653** | ,620** | ,672** | ,719** | ,613** | ,618** | ,800** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Ketrampilan Kerja 4 | Pearson Correlation | ,740** | ,722** | ,653** | 1 | ,730** | ,653** | ,733** | ,693** | ,678** | ,859** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Ketrampilan Kerja 5 | Pearson Correlation | ,807** | ,762** | ,620** | ,730** | 1 | ,669** | ,744** | ,697** | ,673** | ,871** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Ketrampilan Kerja 6 | Pearson Correlation | ,737** | ,763** | ,672** | ,653** | ,669** | 1 | ,681** | ,670** | ,683** | ,847** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Ketrampilan Kerja 7 | Pearson Correlation | ,705** | ,724** | ,719** | ,733** | ,744** | ,681** | 1 | ,739** | ,654** | ,873** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Ketrampilan Kerja 8 | Pearson Correlation | ,745** | ,712** | ,613** | ,693** | ,697** | ,670** | ,739** | 1 | ,736** | ,859** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Ketrampilan Kerja 9 | Pearson Correlation | ,683** | ,713** | ,618** | ,678** | ,673** | ,683** | ,654** | ,736** | 1 | ,835** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Ketrampilan Kerja | Pearson Correlation | ,882** | ,877** | ,800** | ,859** | ,871** | ,847** | ,873** | ,859** | ,835** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,632** | ,575** | ,626** | ,591** | ,631** | ,565** | ,510** | ,523** | ,651** | ,487** | 1 | ,580** | ,589** | ,548** | ,595** | ,560** | ,576** | ,505** | ,761** |
| 11 | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,620** | ,587** | ,563** | ,702** | ,680** | ,590** | ,552** | ,568** | ,630** | ,559** | ,580** | 1 | ,642** | ,549** | ,651** | ,574** | ,615** | ,644** | ,804** |
| 12 | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,603** | ,601** | ,630** | ,610** | ,598** | ,637** | ,549** | ,531** | ,611** | ,553** | ,589** | ,642** | 1 | ,616** | ,468** | ,614** | ,612** | ,630** | ,788** |
| 13 | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,592** | ,614** | ,540** | ,506** | ,628** | ,583** | ,526** | ,449** | ,604** | ,644** | ,548** | ,549** | ,616** | 1 | ,590** | ,522** | ,617** | ,492** | ,756** |
| 14 | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,650** | ,579** | ,645** | ,576** | ,665** | ,661** | ,581** | ,473** | ,684** | ,674** | ,595** | ,651** | ,468** | ,590** | 1 | ,578** | ,543** | ,545** | ,793** |
| 15 | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,617** | ,660** | ,646** | ,621** | ,580** | ,581** | ,473** | ,628** | ,602** | ,702** | ,560** | ,574** | ,614** | ,522** | ,578** | 1 | ,699** | ,566** | ,797** |

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,980 | 15 |

Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,966 | 15 |

Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,957 | 12 |

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,940 | 8 |

Uji Reliabilitas Keterampilan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,954 | 9 |

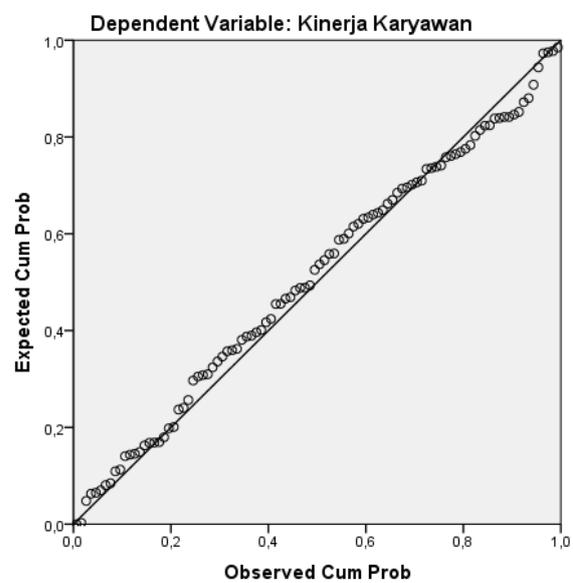
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,962 | 18 |

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,83865490 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,062 |
| | Positive | ,062 |
| | Negative | -,052 |
| Test Statistic | | ,062 |

| | |
|------------------------|---------------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 ^{c,d} |
|------------------------|---------------------|

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Lingkungan Kerja | ,645 | 1,551 |
| | Pelatihan Kerja | ,103 | 9,729 |
| | Kompensasi | ,118 | 8,443 |
| | Motivasi Kerja | ,456 | 2,193 |
| | Ketrampilan Kerja | ,110 | 9,132 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,965 ^a | ,931 | ,927 | 2,91317 | 1,978 |

a. Predictors: (Constant), Ketrampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas Glejser

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,518 | 1,255 | | 1,209 | ,230 |
| | Lingkungan Kerja | -,009 | ,017 | -,064 | -,506 | ,614 |

| | | | | | |
|-------------------|-------|------|-------|-------|------|
| Pelatihan Kerja | ,031 | ,058 | ,172 | ,542 | ,589 |
| Kompensasi | ,046 | ,062 | ,221 | ,745 | ,458 |
| Motivasi Kerja | -,002 | ,048 | -,007 | -,049 | ,961 |
| Ketrampilan Kerja | -,080 | ,084 | -,294 | -,952 | ,343 |

a. Dependent Variable: ABS

Uji Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 9,045 | 2,003 | | 4,515 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,074 | ,027 | ,093 | 2,738 | ,007 |
| | Pelatihan Kerja | ,400 | ,092 | ,369 | 4,359 | ,000 |
| | Kompensasi | ,331 | ,099 | ,264 | 3,340 | ,001 |
| | Motivasi Kerja | ,167 | ,076 | ,088 | 2,179 | ,032 |
| | Ketrampilan Kerja | ,377 | ,133 | ,232 | 2,826 | ,006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji T

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 9,045 | 2,003 | | 4,515 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,074 | ,027 | ,093 | 2,738 | ,007 |
| | Pelatihan Kerja | ,400 | ,092 | ,369 | 4,359 | ,000 |
| | Kompensasi | ,331 | ,099 | ,264 | 3,340 | ,001 |
| | Motivasi Kerja | ,167 | ,076 | ,088 | 2,179 | ,032 |
| | Ketrampilan Kerja | ,377 | ,133 | ,232 | 2,826 | ,006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 10695,702 | 5 | 2139,140 | 252,062 | ,000 ^b |
| | Residual | 797,738 | 94 | 8,487 | | |
| | Total | 11493,440 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Ketrampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Kerja

Uji Koefisien Determinasi

c

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,965 ^a | ,931 | ,927 | 2,91317 |

a. Predictors: (Constant), Ketrampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan