

**BAB III**  
**PENGARUH MOTIVASI, KETERAMPILAN KERJA, DAN**  
**KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi pada Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's Desa**  
**Troso Kabupaten Jepara)**

Pada bab ini terlebih dahulu akan dilakukan pengujian validitas untuk mengetahui apakah indikator pertanyaan valid atau tidak, dan juga dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti bersifat reliabel atau tidak. Sehingga apabila seluruh indikator pertanyaan bersifat valid dan seluruh variabel penelitian reliabel dapat dilanjutkan memaparkan jawaban dari ke-4 pertanyaan yang sudah diberikan pada rumusan masalah sebelumnya. Pertanyaan yang akan dijawab pada bab ini terdiri dari bagaimana motivasi yang telah diterima oleh karyawan UMKM House Of Hoeda's, keterampilan yang dimiliki karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's, kompensasi yang telah diterima oleh karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's, bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's, bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's, bagaimana pengaruh Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's.

Pertanyaan tersebut akan dijawab dengan menggunakan data yang diperoleh melalui penelitian dengan responden 34 karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's. Jawaban responden akan diolah menggunakan berbagai uji, diantaranya kategorisasi dan rekapitulasi variabel, koefisien korelasi, analisis regresi, serta koefisien determinasi dengan menggunakan program proses data yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for Windows versi 20.0 untuk menganalisis jawaban dari responden apakah tingkat motivasi karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's baik atau buruk, keterampilan karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's baik dan buruk, kompensasi karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's baik dan buruk, dan bagaimana tingkat kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's apakah tinggi atau rendah.

### 3.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner akan dinyatakan valid. Sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 34 orang responden sehingga  $r_{tabel}$  dari *degree of freedom*:

$$df = (N - 2) = 34 - 2 = 32$$

Dengan probabilitas atau tingkat kepercayaan 5%. Dari hasil  $df$  yang diperoleh sebanyak 32 maka  $r_{tabel}$  dapat diperoleh sebesar 0.2869. Nilai dari  $r_{hitung}$  didapat dengan memasukan data jawaban kuesioner yang telah diberi skor (1-5)

kedalam program aplikasi *IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 20.0. sehingga menghasilkan *output* setelah diolah sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Tabel Hasil Uji Validitas (X1)**

	<b>r - hitung</b>	<b>r - tabel</b>	<b>Kriteria</b>
<b>MF1</b>	0,956	0,2869	Valid
<b>MF2</b>	0,956	0,2869	Valid
<b>MF3</b>	0,718	0,2869	Valid
<b>MF4</b>	0,686	0,2869	Valid
<b>MF5</b>	0,609	0,2869	Valid
<b>MRA1</b>	0,607	0,2869	Valid
<b>MRA2</b>	0,863	0,2869	Valid
<b>MRA3</b>	0,709	0,2869	Valid
<b>MRA4</b>	0,671	0,2869	Valid
<b>MRA5</b>	0,925	0,2869	Valid
<b>MRA6</b>	0,827	0,2869	Valid
<b>MS1</b>	0,722	0,2869	Valid
<b>MS2</b>	0,857	0,2869	Valid
<b>MS3</b>	0,806	0,2869	Valid
<b>MS4</b>	0,736	0,2869	Valid
<b>MS5</b>	0,914	0,2869	Valid
<b>MS6</b>	0,809	0,2869	Valid
<b>MP1</b>	0,696	0,2869	Valid
<b>MP2</b>	0,956	0,2869	Valid
<b>MP3</b>	0,925	0,2869	Valid
<b>MP4</b>	0,925	0,2869	Valid
<b>MAD1</b>	0,658	0,2869	Valid
<b>MAD2</b>	0,565	0,2869	Valid
<b>MAD3</b>	0,525	0,2869	Valid
<b>MAD4</b>	0,678	0,2869	Valid
<b>MAD5</b>	0,839	0,2869	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

**Tabel 3.2 Tabel Hasil Uji Validitas (X2)**

	<b>r - hitung</b>	<b>r - tabel</b>	<b>Kriteria</b>
<b>K1</b>	0,84	0,2869	Valid
<b>K2</b>	0,599	0,2869	Valid
<b>K3</b>	0,689	0,2869	Valid
<b>K4</b>	0,748	0,2869	Valid
<b>K5</b>	0,461	0,2869	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

**Tabel 3.3 Tabel Hasil Uji Validitas (X3)**

	<b>r - hitung</b>	<b>r - tabel</b>	<b>Kriteria</b>
<b>KOM1</b>	0,945	0,2869	Valid
<b>KOM2</b>	0,887	0,2869	Valid
<b>KOM3</b>	0,909	0,2869	Valid
<b>KOM4</b>	0,967	0,2869	Valid
<b>KOM5</b>	0,981	0,2869	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

**Tabel 3.4 Tabel Hasil Uji Validitas (Y)**

	<b>r - hitung</b>	<b>r - tabel</b>	<b>Kriteria</b>
<b>KK1</b>	0,866	0,2869	Valid
<b>KK2</b>	0,866	0,2869	Valid
<b>KK3</b>	0,509	0,2869	Valid
<b>KK4</b>	0,866	0,2869	Valid
<b>KK5</b>	0,866	0,2869	Valid
<b>KK6</b>	0,669	0,2869	Valid
<b>KK7</b>	0,377	0,2869	Valid
<b>KK8</b>	0,731	0,2869	Valid
<b>KK9</b>	0,794	0,2869	Valid
<b>KK10</b>	0,898	0,2869	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung semua pernyataan dapat digunakan untuk mengukur variabel Motivasi, Keterampilan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan  $r$  tabel yaitu sebesar 0,2869. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $r$  hitung (*corrected item-total correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan (indikator) yang terdapat pada seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid.

### 3.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan jawaban dari suatu pernyataan atau dengan kata dengan kata lain untuk mengetahui derajat stabilitas alat ukur. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu *IBM SPSS Statistics* versi 20.0, dengan dasar penarikan keputusan untuk menguji reliabilitas, sebagai berikut :

- Jika  $r$  *Alpha* positif,  $r$  hitung  $> 0,60$  maka butir tersebut dikatakan reliabel
- Jika  $r$  *Alpha* tidak positif,  $r$  hitung  $< 0,60$ , maka butir tersebut dikatakan tidak reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* diperoleh dengan memasukan data jawaban kuesioner yang telah diberi skor (1-5) ke dalam program aplikasi *IBM SPSS Statistics* versi 20.0, sehingga menghasilkan output sebagai berikut :

**Tabel 3.5 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)****Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,976	26

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

**Tabel 3.6 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan (X2)****Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	5

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

**Tabel 3.7 Tabel Hasil Uji Reliabilitas (X3)****Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,979	5

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

**Tabel 3.8 Tabel Hasil Uji Reliabilitas (Y)****Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	10

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

Nilai Alpha dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang ada pada tiga tabel di atas, sehingga hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel menjadi sebagai berikut :

**Tabel 3.9 Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>r - hitung</b>	<b>=</b>	<b>r - tabel</b>	<b>Kriteria</b>
<b>Motivasi</b>	0,976	>	0,60	Reliabel
<b>Keterampilan</b>	0,846	>	0,60	Reliabel
<b>Kompensasi</b>	0,979	>	0,60	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,926	>	0,60	Reliabel

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 3.61 diatas r hitung varibel Motivasi adalah 0,976 dan lebih besar dari r tabel (0,60) sehingga dinyatakan reliabel. Variabel Keterampilan memiliki r hitung sebesar 0,846 dan lebih besar dari r tabel (0,60) sehingga dinyatakan reliabel. Variabel kompensasi memiliki r hitung sebesar 0,979 dan lebih besar dari r tabel (0,60) sehingga dinyatakan reliabel. Variabel Kinerja Karyawan memiliki r hitung sebesar 0,926 dan lebih besar dari r tabel (0,60) sehingga dinyatakan reliabel. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### **3.3 Analisis Deskripsi Variabel**

Pada bab ini akan dijelaskan hasil dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 34 responden. Responden penelitian ini merupakan karyawan UMKM Tenun Ikat Troso House Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara dengan kriteria yang telah ditentukan dan ditemui saat penelitian berlangsung. Data hasil kuesioner dijabarkan secara deskriptif dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi. Adapun data yang disajikan, berkaitan

dengan tanggapan responden tentang variabel penelitian yaitu Motivasi (X1), Keterampilan Kerja (X2), Kompensasi (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **3.3.1 Persepsi Responden Mengenai Motivasi**

Motivasi merupakan karakteristik maupun dorongan yang diberikan atasan kepada bawahan guna memberikan pemahaman terhadap tanggung jawab kerja yang akan dilaksanakan oleh karyawan. Motivasi dapat diberikan melalui dua cara yaitu motivasi langsung dan tidak langsung. Berikut indikator-indikator dari variabel Motivasi :

#### **1. UMKM menyediakan Sarana Prasarana dalam Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor pendorong dalam dunia bekerja, oleh sebab itu pemilik UMKM perlu menjamin kelengkapan, keselamatan, keamanan, serta kenyamanan lingkungan kerja. Salah satu hal mendasar dalam lingkungan kerja adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dalam lingkungan kerja sehingga karyawan diharapkan merasa cukup dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Tabel 3.1 berisi tanggapan responden mengenai tersedianya sarana dan prasarana dalam lingkungan kerja.

**Tabel 3.10 Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya Sarana dan Prasarana dalam Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	25	73,53
3	Cukup Setuju	8	23,53
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.1 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94) menyatakan sangat setuju dengan tersedianya sarana dan prasarana yang disediakan oleh pihak UMKM, sebanyak 25 responden (73,53%) menyatakan setuju dengan tersedianya sarana dan prasarana yang disediakan oleh pihak UMKM dan sebanyak 8 responden (23,53%) menyatakan cukup setuju dengan tersedianya sarana dan prasarana yang disediakan oleh pihak UMKM. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan menyatakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh pihak UMKM sudah baik

## **2. UMKM Menyediakan Tempat Ibadah yang Memadai**

Tempat ibadah merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi seseorang, dalam lingkungan kerja perlu disediakan tempat ibadah yang layak untuk memberikan kenyamanan karyawan saat melaksanakan ibadah. Tabel 3.2 berisi tanggapan responden tersedianya tempat ibadah yang layak serta memadai.

**Tabel 3.11 Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya Tempat Ibadah dalam Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	25	73,53
3	Cukup Setuju	8	23,53
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa sebanyak satu orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju dengan tersedianya tempat ibadah yang disediakan oleh pihak UMKM, selanjutnya sebanyak 25 orang responden (73,53%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 orang responden (23,53) cukup setuju dengan tersedianya tempat ibadah yang disediakan oleh pihak UMKM. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa tempat ibadah yang disediakan oleh pihak UMKM sudah memadai.

### **3. UMKM Menyediakan Makanan dan Minuman pada Saat Jam Kerja**

Makanan dan minuman merupakan salah satu pendorong seseorang dalam bekerja, apabila makanan dan minuman yang disediakan sehat, baik dan cukup diharapkan akan berpengaruh pada kesehatan karyawan dan semangat kerja karyawan meningkat. Tabel 3.3 berisi tanggapan responden mengenai tersedianya makanan dan minuman saat jam kerja.

**Tabel 3.12 Tanggapan Responden Mengenai Makanan dan Minuman yang disediakan Saat Jam Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	16	47,06
3	Cukup Setuju	17	50
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa sebanyak satu orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa pemilik UMKM telah menyediakan makanan dan minuman, selanjutnya sebanyak 16 orang responden (47,06%) menyatakan setuju bahwa pemilik UMKM telah menyediakan makanan dan minuman dan sebanyak 17 orang responden (50%) menyatakan cukup setuju bahwa pemilik UMKM telah menyediakan makanan dan minuman. Hasil dari penelitian lapangan seluruh responden menyatakan setuju, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pemilik UMKM telah menyediakan makanan dan minuman yang layak untuk karyawan.

#### **4. UMKM Memberikan Jam Istirahat yang Cukup**

Jam kerja adalah waktu untuk pemulihan tenaga setelah melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam istirahat merupakan kewajiban pemilik usaha dan hak bagi tenaga kerja. Tabel 3.4 berisi tanggapan responden mengenai jam istirahat yang disediakan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara.

**Tabel 3.13 Tanggapan Responden Mengenai Jam Istirahat kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	13	38,24
3	Cukup Setuju	20	58,82
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju dengan jam istirahat kerja yang diberikan oleh pihak UMKM sudah cukup dengan kebutuhan karyawan, selanjutnya sebanyak 13 orang responden (38,24%) menyatakan setuju dengan jam istirahat kerja yang diberikan oleh pihak UMKM sudah cukup dengan kebutuhan karyawan dan sebanyak 20 orang responden (58,82%) menyatakan cukup setuju dengan jam istirahat kerja yang diberikan oleh pihak UMKM sudah cukup dengan kebutuhan karyawan. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa jam istirahat kerja yang diberikan oleh pihak UMKM sudah cukup dengan kebutuhan karyawan

### **5. UMKM Memberikan Waktu untuk Beribadah yang Cukup**

Ibadah adalah hal yang paling utama bagi makhluk yang beragama, Ibadah adalah bentuk pengabdian untuk menjalin hubungan baik antara manusia dan Tuhannya sebagai pengiring dalam usaha lahir dan batin manusia. Ibadah adalah hal sangat inti yang wajib diberikan oleh pemilik usaha kepada karyawannya.

Tabel 3.5 berisi tanggapan responden mengenai waktu ibadah yang diberikan oleh pemilik usaha.

**Tabel 3.14 Tanggapan Responden Mengenai Waktu Ibadah yang disediakan Oleh UMKM**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	17	50
3	Cukup Setuju	17	50
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang responden (50%) menyatakan setuju dengan waktu ibadah yang diberikan oleh pihak UMKM sesuai dengan kebutuhan ibadah karyawan, selanjutnya sebanyak 17 orang responden (50%) menyatakan cukup setuju dengan waktu ibadah yang diberikan oleh pihak UMKM sesuai dengan kebutuhan ibadah karyawan. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa waktu ibadah yang diberikan oleh pihak UMKM sesuai dengan kebutuhan ibadah karyawan

## **6. Perasaan Aman dalam Melaksanakan Pekerjaan**

Perasaan aman adalah rasa terlindungi dari sesuatu yang tidak diharapkan terjadi. Pada lingkungan kerja perasaan aman sangat berpengaruh terhadap proses kinerja dari karyawan, jika karyawan merasa aman maka karyawan akan tenang dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Tabel 3.6 berisi tanggapan responden mengenai perasaan aman saat melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 3.15 Tanggapan Responden Mengenai Perasaan Aman dalam Melaksanakan Pekerjaan**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	14	41,18
3	Cukup Setuju	19	55,88
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.6 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa UMKM menjamin rasa aman karyawan saat bekerja, selanjutnya sebanyak 14 orang responden (41,18%) menyatakan setuju bahwa UMKM menjamin rasa aman karyawan saat bekerja dan sebanyak 19 orang responden (55,88%) menyatakan cukup setuju bahwa UMKM menjamin rasa aman karyawan saat bekerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa UMKM menjamin rasa aman karyawan saat bekerja.

## **7. Perasaan Aman dalam Menggunakan Peralatan dan Perlengkapan**

Perasaan aman dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh pihak UMKM hal ini diharapkan dapat meminimalisasikan resiko kecelekaan kerja. UMKM harus menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang aman dan mendukung kinerja karyawan. Tabel 3.7 berisi tanggapan responden terhadap perasaan aman dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan dalam UMKM.

**Tabel 3.16 Tanggapan Responden Mengenai Perasaan Aman dalam Menggunakan Peralatan dan Perlengkapan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	23	67,65
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.7 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa UMKM menjamin rasa aman karyawan saat menggunakan peralatan kerja, selanjutnya sebanyak 23 orang responden (67,65%) menyatakan setuju bahwa UMKM menjamin rasa aman karyawan saat menggunakan peralatan kerja dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju dengan bahwa UMKM menjamin rasa aman karyawan saat menggunakan peralatan kerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa UMKM menjamin rasa aman karyawan saat menggunakan peralatan kerja.

## **8. Keselamatan Kerja diperhatikan dengan Baik**

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaannya atau upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Tabel 3.8 berisi tanggapan responden mengenai keselamatan kerja yang diperhatikan dengan baik oleh pemilik UMKM.

**Tabel 3.17 Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan Kerja yang diperhatikan dengan Baik**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	22	64,71
3	Cukup Setuju	11	32,35
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.8 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa keselamatan kerja karyawan diperhatikan dengan baik, selanjutnya sebanyak 22 orang responden (64,72%) menyatakan setuju bahwa keselamatan kerja karyawan diperhatikan dengan baik dan sebanyak 11 orang responden (32,35%) menyatakan cukup bahwa keselamatan kerja karyawan diperhatikan dengan baik. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan keselamatan kerja karyawan diperhatikan dengan baik.

## **9. P3K Tersedia dalam Lingkungan Kerja**

Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) adalah pertolongan dan perawatan sementara yang dilakukan kepada korban kecelakaan di tempat kerja menggunakan peralatan sederhana sebelum korban mendapatkan pertolongan yang sempurna. Bagi pemilik UMKM menyediakan fasilitas dan petugas P3K merupakan suatu kewajiban. Dengan adanya fasilitas P3K UMKM dapat mengurangi berbagai konsekuensi yang ditimbulkan akibat kecelakaan kerja.

Tabel 3.9 berisi tanggapan responden mengenai P3K yang tersedia dalam lingkungan kerja.

**Tabel 3.18 Tanggapan Responden Mengenai P3K yang Tersedia dalam Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	20	58,82
3	Cukup Setuju	13	38,24
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.9 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju dengan fasilitas P3K yang tersedia dalam lingkungan kerja, selanjutnya sebanyak 20 orang responden (58,82%) menyatakan setuju dengan fasilitas P3K yang tersedia dalam lingkungan kerja dan sebanyak 13 orang responden (38,24%) menyatakan cukup setuju dengan fasilitas P3K yang tersedia dalam lingkungan kerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas P3K yang tersedia dalam lingkungan kerja.

## **10. Pemberian Sanksi yang Tepat Apabila Terjadi Kesalahan dalam Lingkungan Kerja**

Sanksi adalah alat pemaksa, dimana sanksi memaksa menegakkan hukum atau memaksa mengindahkan norma-norma hukum. Sanksi sebagai alat penegak hukum bisa juga terdiri atas kebatalan perbuatan yang merupakan pelanggaran hukum. Baik batal demi hukum maupun batal setelah ini dinyatakan oleh hakim (R.Subekti dan Tjitrosoedibyo, 2005 : 98). Sanksi yang diberikan kepada

karyawan harus melalui beberapa tahap tanpa harus bertindak keras dan menyakiti karyawan dalam arti yang sempit pemberian sanksi harus disesuaikan dengan kesalahan yang dilakukan. Tabel 3.10 berisi tanggapan responden mengenai sanksi yang diberikan UMKM kepada karyawan apabila terjadi kesalahan dalam lingkungan kerja.

**Tabel 3.19 Tanggapan Responden Mengenai Sanksi yang diberikan Pada Saat Terjadi Kesalahan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	24	70,59
3	Cukup Setuju	9	26,47
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.10 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa pemilik UMKM memberikan sanksi tepat, selanjutnya sebanyak 24 orang responden (70,59%) menyatakan setuju bahwa pemilik UMKM memberikan sanksi tepat dan sebanyak 9 orang responden (26,47%) menyatakan cukup setuju bahwa pemilik UMKM memberikan sanksi tepat. Hasil dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pemilik UMKM memberikan sanksi tepat.

#### **11. Atasan Tidak Pernah Memberikan Teguran dengan Kata-Kata Kasar**

Teguran adalah upaya untuk meluruskan seseorang yang melakukan kesalahan berupa ucapan, kritik mapupun saran. Dalam menyampaikan teguran harus menggunakan kata-kata yang sopan dan tidak menyakitkan sehingga

teguran dapat dianggap sebagai saran yang dapat mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik. Tabel 3.11 berisi tanggapan responden mengenai teguran yang diberikan oleh pemilik UMKM kepada karyawan.

**Tabel 3.20 Tanggapan Responden Mengenai Teguran yang Diberikan Oleh Pemilik UMKM Kepada Karyawan**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	23	67,65
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.11 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa pemilik UMKM tidak pernah memberikan teguran kepada karyawan dengan kata-kata kasar, selanjutnya sebanyak 23 orang responden (67,65%) menyatakan setuju bahwa pemilik UMKM tidak pernah memberikan teguran kepada karyawan dengan kata-kata kasar dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju bahwa pemilik UMKM tidak pernah memberikan teguran kepada karyawan dengan kata-kata kasar. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa pemilik UMKM tidak pernah memberikan teguran kepada karyawan dengan kata-kata kasar.

## **12. Merasa Memiliki Banyak Rekan Kerja**

Rekan kerja adalah satu persekutuan atau perserikatan, dan hubungan timbal balik dalam lingkungan kerja. Rekan kerja merupakan dorongan dalam

keberlangsungan suatu pekerjaan. Tabel 3.12 berisi tanggapan responden mengenai rekan kerja dalam lingkungan kerja.

**Tabel 3.21 Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja dalam Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	19	55,88
3	Cukup Setuju	14	41,18
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.12 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa para karyawan memiliki banyak rekan kerja, selanjutnya sebanyak 19 orang responden (55,88%) menyatakan setuju bahwa para karyawan memiliki banyak rekan kerja dan sebanyak 14 orang responden (41,18%) menyatakan cukup setuju bahwa para karyawan memiliki banyak rekan kerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan memiliki banyak rekan kerja.

### **13. Mampu Bersosialisasi dengan Baik**

Bersosialisasi adalah suatu proses dimana setiap individu manusia mempelajari, menerima dan menyesuaikan diri dengan berbagai unsur kebudayaan dalam masyarakat, seperti adat istiadat, nilai, norma, perilaku, bahasa dan sebagainya. Apabila kita mampu bersosialisasi dengan baik dalam lingkungan

kerja maka dalam melakukan pekerjaan akan sangat nyaman karena minim terjadinya konflik. Tabel 3.13 berisi tanggapan responden mengenai mampu bersosialisasi dengan baik dalam lingkungan kerja.

**Tabel 3.22 Tanggapan Responden Mengenai Bersosialisasi dalam Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	23	67,65
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.13 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan yang mampu bersosialisasi sesama rekan kerja dengan baik, selanjutnya sebanyak 23 orang responden (67,65%) menyatakan setuju bahwa karyawan yang mampu bersosialisasi sesama rekan kerja dengan baik dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan yang mampu bersosialisasi sesama rekan kerja dengan baik. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang mampu bersosialisasi sesama rekan kerja dengan baik.

#### **14. Memperoleh Penghargaan Diri dari Rekan Kerja Atas Perolehan Hasil Kerja yang Baik**

Penghargaan diri adalah imbalan yang diterima baik berupa pujian langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh pihak yang ada dalam lingkungan

agar dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain pemberian penghargaan atau reward bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi. Tabel 3.14 berisi tanggapan responden mengenai penghargaan diri yang diberikan sesama rekan kerja atas perolehan hasil kerja yang baik.

**Tabel 3.23 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Diri yang diberikan Oleh Rekan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	25	73,53
3	Cukup Setuju	9	26,47
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.14 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang responden (73,53%) menyatakan setuju bahwa karyawan memperoleh penghargaan diri dari sesama rekan kerja dan sebanyak 9 orang responden (26,47%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan memperoleh penghargaan diri dari sesama rekan kerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan memperoleh penghargaan diri dari sesama rekan kerja.

## **15. Mampu Menyelesaikan Tanggung Jawab Pekerjaan dengan Baik**

Tanggung jawab pekerjaan adalah merupakan suatu kewajiban yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah disepakati

dalam lingkungan kerja. Tabel 3.15 berisi tanggapan responden mengenai tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan dengan baik.

**Tabel 3.24 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pekerjaan yang diselesaikan dengan Baik**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	23	67,65
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.15 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab kerja dengan baik., selanjutnya sebanyak 23 orang responden (67,65%) menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab kerja dengan baik.dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab kerja dengan baik.. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab kerja dengan baik.

## **16. Sesama Rekan Kerja Saling Membantu Apabila Terjadi Masalah**

Dalam lingkungan kerja harus mampu bekerja sama dengan rekan kerja, sehingga antar karyawan dapat memberikan dukungan satu sama lain serta memberikan bantuan dan penyelesaian masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja. Dengan demikian pekerjaan dan masalah yang terjadi akan terselesaikan

dengan mudah. Tabel 3.16 berisi tanggapan responden mengenai sesama rekan kerja saling membantu apabila terjadi masalah.

**Tabel 3.26 Tanggapan Responden Mengenai Sesama Rekan Kerja Saling Membantu Apabila Terjadi Masalah**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,88
2	Setuju	24	70,59
3	Cukup Setuju	8	23,53
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.16 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang responden (5,88%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan saling membantu apabila terjadi masalah dalam lingkungan kerja, selanjutnya sebanyak 24 orang responden (70,59%) menyatakan setuju bahwa karyawan saling membantu apabila terjadi masalah dalam lingkungan kerja dan sebanyak 8 orang responden (23,53%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan saling membantu apabila terjadi masalah dalam lingkungan kerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan saling membantu apabila terjadi masalah dalam lingkungan kerja.

## **17. Hubungan yang Baik dengan Pemilik UMKM**

Hubungan antara atasan dan bawahan dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu. Hubungan yang baik antara karyawan dan pemilik UMKM akan menghasilkan kerja sama yang baik dalam lingkungan kerja, karena apabila hubungan antara

keduanya harmonis maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sangat hati-hati dan penuh tanggung jawab. Tabel 3.17 berisi tanggapan responden mengenai hubungan baik dengan pemilik UMKM.

**Tabel 3.27 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan yang Baik dengan Pemilik UMKM**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	22	64,71
3	Cukup Setuju	11	32,35
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.17 diatas menunjukkan sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa hubungan antara karyawan dan atasan yang berjalan dengan baik, selanjutnya sebanyak 22 orang responden (64,71%) menyatakan setuju bahwa hubungan antara karyawan dan atasan yang berjalan dengan baik dan sebanyak 11 orang responden (32,35%) menyatakan cukup setuju dari bahwa hubungan antara karyawan dan atasan yang berjalan dengan baik. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara karyawan dan atasan yang berjalan dengan baik.

## **18. Menerima Penghargaan Bagi Karyawan yang Berprestasi**

Peghargaan merupakan imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian penghargaan atau

reward bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Tabel 3.18 berisi tanggapan responden mengenai penghargaan karyawan yang berprestasi.

**Tabel 3. 28 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Bagi Karyawan yang Berprestasi**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	16	47,06
3	Cukup Setuju	17	50
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.18 diatas menunjukkan sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa pemilik UMKM memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi., selanjutnya sebanyak 16 orang responden (47,06%) menyatakan setuju bahwa pemilik UMKM memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. dan sebanyak 17 orang responden (50%) menyatakan cukup setuju bahwa pemilik UMKM memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa pemilik UMKM memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

## **19. Memperoleh Penghargaan Atas Hasil Kerja Karyawan**

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian penghargaan atau reward bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Tabel 3.19 berisi tanggapan mengenai penghargaan yang diperoleh atas hasil kerja.

**Tabel 3. 29 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan yang Diterima Atas Hasil Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	1	2,94
3	Cukup Setuju	25	73,53
4	Kurang Setuju	8	23,53
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.19 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan setuju bahwa karyawan menyatakan karyawan memperoleh penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai. dan sebanyak 25 orang responden (73,53%) menyatakan cukup setuju karyawan memperoleh penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai dan sebanyak 8 orang responden

(23,53%) menyatakan kurang setuju karyawan memperoleh penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan menyatakan memperoleh penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai.

## 20. Memperoleh Hak dalam Berpendapat

Dalam UUD 1945 Pasal 19 berisi “ setiap orang berhak atas kebebasan mempunyai dan mengeluarkan pendapat-pendapat dengan tidak mendapat gangguan dan untuk mencari, menerima, dan menyampaikan keterangan-keterangan dan pendapat-pendapat dengan cara apapun juga dan tidak memandang batas-batas”. Dalam lingkungan kerja pendapat karyawan dapat menjadi masukan bagi pemilik usaha, karyawan juga memiliki hak penuh dalam menyampaikan pendapatnya. Tabel 3.20 berisi tanggapan responden mengenai hak dalam berpendapat.

**Tabel 3. 30 Tanggapan Responden Mengenai Hak dalam Berpendapat**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	24	70,59
3	Cukup Setuju	9	26,47
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.20 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki hak berpendapat dalam lingkungan kerja, selanjutnya sebanyak 24 orang responden

(70,59%) menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki hak berpendapat dalam lingkungan kerja dan sebanyak 9 orang responden (26,47%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan memiliki hak berpendapat dalam lingkungan kerja. Hasil dari penelitian lapangan seluruh responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan memiliki hak berpendapat dalam lingkungan kerja.

### **21. Pendapat yang dikemukakan selalu dihargai**

Dalam menyampaikan pendapat hal yang mendasar dan perlu dilakukan adalah sikap saling menghargai atas ide dan gagasan masing-masing, hal ini dapat memberika hubungan atau interaksi yang baik antara pemberi pendapat dan penerima pendapat. Tabel 3.21 berisi tanggapan responden mengenai pendapat yang dikemukakan selalu dihargai.

**Tabel 3. 31 Tanggapan Responden Mengenai Pendapat yang dikemukakan selalu dihargai**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	24	70,59
3	Cukup Setuju	9	26,47
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.21 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa pendapat yang dikemukakan karyawan selalui dihargai dengan pernyataan tersebut, selanjutnya sebanyak 24 orang responden (70,59%) menyatakan setuju bahwa pendapat yang dikemukakan karyawan selalui dihargai dan sebanyak 9 orang responden (26,47%) menyatakan

cukup setuju bahwa pendapat yang dikemukakan karyawan selalui dihargai. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa pendapat yang dikemukakan karyawan selalui dihargai.

## 22. Pelatihan yang diberikan Meningkatkan Kemampuan dalam Bekerja

Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan yang diberikan UMKM kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

**Tabel 3. 32 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan yang diberikan Meningkatkan Kemampuan dalam Bekerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	19	55,88
3	Cukup Setuju	15	44,12
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.22 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang responden (55,88%) menyatakan setuju bahwa pelatihan yang diberikan oleh UMKM sudah cukup baik dan sebanyak 15 orang responden (44,12%) menyatakan cukup setuju bahwa pelatihan yang diberikan oleh UMKM sudah

cukup baik. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan yang diberikan oleh UMKM sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan agar semakin baik.

### **23. Bekerja pada UMKM Membuat Kemampuan dan Keterampilan**

#### **Berkembang**

Bekerja dalam UMKM membutuhkan kemampuan serta keterampilan yang berbeda dibandingkan pekerjaan yang lainnya. Lingkungan kerja UMKM dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan karena setiap harinya karyawan diberi motif tenun yang berbeda. Tabel 3.23 berisi tanggapan mengenai bekerja pada UMKM membuat kemampuan dan keterampilan berkembang.

**Tabel 3. 33 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja UMKM Membuat Kemampuan dan Keterampilan Berkembang**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	11	32,35
3	Cukup Setuju	22	64,71
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.23 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa bekerja pada UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara membuat kemampuan dan keterampilan karyawan meningkat, selanjutnya sebanyak 11 orang responden (32,35%) menyatakan setuju bahwa bekerja pada UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara membuat kemampuan dan keterampilan karyawan meningkat

dan sebanyak 22 orang responden (64,71%) menyatakan cukup setuju bahwa bekerja pada UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara membuat kemampuan dan keterampilan karyawan meningkat. Hasil dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa bekerja pada UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara membuat kemampuan dan keterampilan karyawan meningkat.

#### **24. Saran dan Kritik yang diberikan Oleh Pemilik UMKM Menjadi**

##### **Pembelajaran**

Kritik dan saran merupakan evaluasi suatu pekerjaan yang diikuti dengan masukan-masukan yang baik sebagai pembelajaran guna meningkatkan kinerja, memperluas apresiasi yang dapat memperbaiki pekerjaan yang akan dihasilkan. Tabel 3.24 berisi tanggapan responden mengenai saran dan kritik yang diberikan oleh pemilik UMKM menjadi pembelajaran

**Tabel 3. 34 Tanggapan Responden Mengenai Saran dan Kritik yang diberikan Oleh Pemilik UMKM Menjadi Pembelajaran**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	12	35,29
3	Cukup Setuju	22	64,71
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.24 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang responden (35,29%) menyatakan setuju bahwa pemilik UMKM memberikan

kritik dan saran dengan baik dan sebanyak 22 orang responden (64,71%) menyatakan cukup setuju bahwa pemilik UMKM memberikan kritik dan saran dengan baik. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa pemilik UMKM memberikan kritik dan saran dengan baik.

### **25. Motivasi yang diberikan Oleh Pemilik UMKM Menjadikan Kedisiplinan dalam Bekerja**

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi yang diberikan pemilik UMKM diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Tabel 3.25 berisi tanggapan responden mengenai motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM menjadikan kedisiplinan dalam bekerja.

**Tabel 3. 1 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi yang diberikan Oleh Pemilik UMKM Menjadikan Kedisiplinan dalam Bekerja**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	15	44,12
3	Cukup Setuju	18	52,94
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.25 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM menjadikan karyawan disiplin dalam bekerja, selanjutnya sebanyak 15 orang responden (44,12%) menyatakan setuju bahwa motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM menjadikan karyawan disiplin dalam bekerja dan sebanyak 18 orang responden (52,94%) menyatakan cukup setuju bahwa motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM menjadikan karyawan disiplin dalam bekerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM menjadikan karyawan disiplin dalam bekerja.

## **26. Motivasi yang diberikan Oleh Pemilik UMKM Menjadikan Dorongan untuk Lebih Giat dalam Bekerja**

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM diharapkan menjadi dorongan untuk lebih giat dalam bekerja. Tabel 3.26 tanggapan responden mengenai motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM menjadikan dorongan untuk lebih giat bekerja.

**Tabel 3. 36 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi yang diberikan Oleh Pemilik UMKM Menjadikan Dorongan untuk Lebih Giat Bekerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	23	67,65

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.26 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM menjadikan dorongan karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, selanjutnya sebanyak 23 orang responden (67,65%) menyatakan setuju bahwa motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM menjadikan dorongan karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju bahwa motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM menjadikan dorongan karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM menjadikan dorongan karyawan untuk lebih giat dalam bekerja.

## **27. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi**

Setelah memberikan skor pada masing-masing jawaban responden, maka dapat diketahui berapa nilai rata-rata skor variabel motivasi secara keseluruhan pada tabel dbawah ini. Penilaian dapat diketahui melalui penyusunan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel motivasi dari 34 responden.

**Tabel 3. 37 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi**

No	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	MF1	34	0	0	0	0	8	23,53	25	73,53	1	2,94	129	3,79
2	MF2	34	0	0	0	0	8	23,53	25	73,53	1	2,94	129	3,79
3	MF3	34	0	0	0	0	17	50	16	47,06	1	2,94	120	3,53
4	MF4	34	0	0	0	0	20	58,82	13	38,24	1	2,94	117	3,44
5	MF5	34	0	0	0	0	17	50	17	50	0	0	119	3,5
6	MRA1	34	0	0	0	0	19	55,88	14	41,18	1	2,94	118	3,47
7	MRA2	34	0	0	0	0	10	29,41	23	67,65	1	2,94	127	3,74
8	MRA3	34	0	0	0	0	11	32,35	22	64,71	1	2,94	126	3,71
9	MRA4	34	0	0	0	0	13	38,24	20	58,82	1	2,94	124	3,65
10	MRA5	34	0	0	0	0	9	26,47	24	70,69	1	2,94	128	3,75
11	MRA6	34	0	0	0	0	10	29,41	23	67,65	1	2,94	127	3,74
12	MS1	34	0	0	0	0	14	41,18	19	55,88	1	2,94	123	3,62
13	MS2	34	0	0	0	0	10	29,41	23	67,65	1	2,94	127	3,74
14	MS3	34	0	0	0	0	25	73,53	9	26,47	0	0	111	3,26
15	MS4	34	0	0	0	0	10	29,41	23	67,65	1	2,94	127	3,74
16	MS5	34	0	0	0	0	8	23,53	24	70,59	2	5,88	130	3,82
17	MS6	34	0	0	0	0	11	32,35	22	64,71	1	2,94	126	3,71

No	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
18	MP1	34	0	0	0	0	17	50	16	47,06	1	2,94	120	3,53
19	MP2	34	0	0	0	0	8	23,53	25	73,53	1	2,94	129	3,79
20	MP3	34	0	0	0	0	9	26,47	24	70,59	1	2,94	128	3,76
21	MP4	34	0	0	0	0	9	26,47	24	70,59	1	2,94	128	3,76
22	MAD1	34	0	0	0	0	19	55,88	15	44,12	0	0	117	3,44
23	MAD2	34	0	0	0	0	22	64,71	11	32,35	1	2,94	115	3,38
24	MAD3	34	0	0	0	0	22	64,71	12	35,29	0	0	114	3,35
25	MAD4	34	0	0	0	0	18	52,94	15	44,12	1	2,94	119	3,5
26	MAD5	34	0	0	0	0	10	29,41	23	67,65	1	2,94	127	3,74
<b>Mean Skor Variabel</b>												<b>3205</b>	<b>3,63</b>	

Sumber: Analisis Penyusun, 2019

Keterangan :

MF1 : Sarana Prasarana yang disediakan UMKM

MF2 : Tempat Ibadah yang disediakan UMKM

MF3 : Makanan dan Minuman yang disediakan UMKM

MF4 : Jam Istirahat yang diberikan UMKM

MF5 : Waktu beribadah yang disediakan UMKM

MRA1 : Rasa aman saat melakukan pekerjaan

MRA2 : Rasa aman saat menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja

MRA3 : Keselamatan kerja diperhatikan dengan baik

MRA4 : P3K disediakan oleh UMKM

MRA5 : Sanksi tepat yang diberikan ketika melakukan kesalahan

MRA6 : Pemberian teguran dengan kata-kata yang baik

MS1 : Penghargaan yang diberikan kepada karyawan

MS2 : Pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja

MS3 : Penghargaan diri dari rekan kerja

MS4 : Mengetahui tanggung jawab pekerjaan

MS5 : Saling membantu apabila terjadi masalah

MS6 : Hubungan yang baik dengan pemilik

MP1 : Penghargaan kepada karyawan berprestasi

MP2 : Pengakuan dan penghargaan hasil kerja

MP3 : Hak berpendapat

MP4 : Pendapat dihargai

MAD1 : Pelatihan meningkatkan kemampuan

MAD2 : Bekerja mengembangkan kemampuan dan keterampilan

MAD3 : Saran dan kritik membuat karyawan belajar

MAD4 : Motivasi terhadap kedisiplinan

MAD5 : Motivasi terhadap giat kerja

Berdasarkan tabel 3.28 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel motivasi adalah 3,63%. Beberapa item pernyataan variabel Motivasi memiliki skor nilai di atas rata-rata dan beberapa memiliki skor dibawah rata-rata. Ietm pernyataan yang memiliki skor diatas rata-rata yaitu pernyataan MF1, MF2, MRA2, MRA 3, MRA 4, MRA 5, MS2, MS4, MS5, MS6, MP2, MP3, MP4, MAD5 yaitu mengenai sarana prasarana memadai yang disediakan oleh pemilik UMKM, tempat ibadah yang layak disediakan oleh pemilik UMKM, peralatan dan perlengkapan yang ada di UMKM aman untuk digunakan, keselamatan kerja diperhatikan dengan baik oleh pemilik UMKM, pemilik UMKM telah menyediakan P3K dalam lingkungan kerja, sanksi tepat yang diberikan kepada

karyawan apabila melakukan kesalahan, karyawan mampu bersosialisasi dengan rekan kerja, karyawan mengetahui dan mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pemilik UMKM, pemilik UMKM mengakui hasil kerja karyawan, karyawan memiliki hak dalam berpendapat, pemilik UMKM selalu menghargai pendapat karyawan, motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM membuat karyawan lebih giat dalam bekerja.

Item pernyataan yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu MF3, MF4, MF5, MRA1, MS1,MS3, MP1, MAD1, MAD2, MAD3, MAD4 yaitu mengenai UMKM menyediakan makanan dan minuman saat bekerja, jam istirahat yang diberikan pemilik UMKM, waktu ibadah yang diberikan oleh pemilik UMKM kepada karyawan, rasa aman saat melakukan pekerjaan, penghargaan yang diberikan pemilik UMKM kepada karyawan, pelatihan yang diberikan oleh pemilik UMKM, bekerja pada UMKM membuat keterampilan karyawan berkembang, saran dan kritik yang diberikan oleh pemilik UMKM membuat karyawan belajar.

## **28. Kategorisasi Variabel Motivasi**

Setelah data-data digali melalui indikator motivasi, maka dapat dilihat bagaimana penilaian responden terhadap variabel motivasi secara keseluruhan pada tabel dibawah ini. Penilaian ini dapat diketahui melalui penyusunan tabel kategorisasi variabel motivasi dari 34 responden.

Tahap pertama yang dilakukan untuk menyusun tabel kategorisasi adalah menentukan besarnya interval kelas dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi-skor terendah

K = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel Motivasi terdiri dari 26 pernyataan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah pernyataan = 26

Skor maksimal = 130

Jumlah kelas = 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{130 - 26}{5} = 20,8$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel motivasi, maka tabel distribusi nilai kategorisasi motivasi dapat disusun pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. 38 Kategori Variabel Motivasi**

No	Skor	Kategorisasi	Frekuensi (Orang)	Presentase(%)
1	26 - 46,8	Sangat baik	0	0%
2	>46,8 - 67,6	Baik	0	0%
3	>67,6 - 88,4	Cukup baik	7	20,59%
4	>88,4 - 109,2	Kurang baik	25	73,53%
5	>109,2 - 130	Tidak baik	2	5,88%
	Total		34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan Tabel 3.27 dapat diketahui bahwa presentase sebanyak 55,88% terdistribusi ke kategori sangat baik. Motivasi yang diberikan oleh pemilik karyawan dapat diterima oleh karyawan dapat dinyatakan sangat baik dan mampu diterimula pula oleh karyawan dengan sangat baik. Selanjutnya presentase sebanyak 73,53% terdistribusi ke kategori baik, motivasi yang diberikan sudah baik dan mampu diterima dengan baik dan presentase sebanyak 20,59% terdistribusi ke kategori cukup baik responden beranggapan bahwa motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM dinyatakan cukup sehingga dengan diberikannya motivasi yang baik akan mudah karyaan untuk mengetahui target dan dan tanggung jawab kerja yang akan dilakukan.

### 3.3.2 Persepsi Responden Mengenai Keterampilan Kerja

#### 1. Kemampuan Menjalin Komunikasi dengan Baik

Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Biasanya aktivitas komunikasi ini dilakukan secara verbal atau lisan sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti. Dalam lingkungan kerja karyawan harus mampu menjalin komunikasi yang baik kepada sesama karyawan maupun komunikasi yang baik dengan pemilik UMKM. Tabel 3.29 berisi tanggapan responden mengenai kemampuan menjalin komunikasi dengan baik.

**Tabel 3.39 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menjalin Komunikasi dengan Baik**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94

2	Setuju	24	70,59
3	Cukup Setuju	9	26,47
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.29 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menjalin komunikasi dengan baik, sebanyak 24 responden (70,59%) menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menjalin komunikasi dengan baik dan sebanyak 9 responden (26,47%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan mampu menjalin komunikasi dengan baik. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan mampu menjalin komunikasi dengan baik.

## **2. Kemampuan Membangun Kerja Sama yang Baik**

Kerja sama merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama merupakan interaksi yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena manusia adalah mahluk sosial yang saling membutuhkan. Kerjasama bisa terjadi ketika individu-individu yang bersangkutan mempunyai kepentingan dan kesadaran yang sama untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama. Dalam lingkungan kerja karyawan harus mampu membangun kerja sama yang baik agar tujuan yang akan dicapai terlaksana dengan mudah. Tabel 3.30 berisi tanggapan responden mengenai kemampuan membangun kerja sama yang baik antar karyawan.

**Tabel 3.40 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Membangun Kerja Sama yang Baik Antar Karyawan**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	20	58,82
3	Cukup Setuju	13	38,24
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.30 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menjalin kerja sama yang baik antar karyawan, sebanyak 20 responden (58,82%) menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menjalin kerja sama yang baik antar karyawan dan sebanyak 13 responden (38,24%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan mampu menjalin kerja sama yang baik antar karyawan. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan mampu menjalin kerja sama yang baik antar karyawan.

### **3. Kemampuan Mengoperasikan Peralatan Kerja**

Dalam lingkungan kerja karyawan harus mampu menguasai serta mengoperasikan peralatan kerja agar dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja dan kesalahan kerja. Tabel 3.31 berisi tanggapan responden mengenai kemampuan dalam mengoperasikan peralatan kerja.

**Tabel 3.41 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan dalam Mengoperasikan Peralatan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	21	61,77
3	Cukup Setuju	12	35,29
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.31 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan baik, sebanyak 21 responden (61,77%) menyatakan setuju bahwa karyawan mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan baik dan sebanyak 12 responden (35,29%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan baik. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan baik.

#### **4. Kemampuan Menyelesaikan Masalah**

Dalam lingkungan kerja tidak dapat dipungkiri bahwa masalah internal maupun eksternal akan tetap muncul, karyawan harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah agar tidak melebar menjadi sebuah konflik. Tabl 3.32 berisi tanggapan responden mengenai kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

**Tabel 3.42 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan dalam Menyelesaikan Masalah**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	26	76,47
3	Cukup Setuju	8	23,53
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.32 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang responden (76,47%) menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja dan sebanyak 8 orang responden (23,53%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja.

### **5. Memiliki Keterampilan Secara Konseptual dan Mampu Mengaplikasikan dalam Pekerjaan**

Dalam lingkungan kerja UMKM karyawan harus memiliki kemampuan serta dapat mengatur tanggung jawab dan pekerjaan, serta mampu mengaplikasikan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan oleh pihak UMKM. Tabel 3.33 berisi tanggapan responden mengenai memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan dalam pekerjaan.

**Tabel 3.43 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Keterampilan Secara Konseptual dan Mampu Mengaplikasikan dalam Pekerjaan**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	16	47,06
3	Cukup Setuju	17	50
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.33 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94) menyatakan sangat setuju karyawan memiliki kemampuan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan dalam pekerjaan, sebanyak 16 orang responden (47,06%) menyatakan setuju karyawan memiliki kemampuan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan dalam pekerjaan dan sebanyak 17 orang responden (50%) menyatakan cukup setuju karyawan memiliki kemampuan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan dalam pekerjaan. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan memiliki kemampuan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan dalam pekerjaan.

## 6. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Keterampilan Kerja

Setelah memberikan skor pada masing-masing jawaban responden, maka dapat diketahui berapa nilai rata-rata skor variabel keterampilan kerja secara keseluruhan pada tabel dibawah ini. Penilaian dapat diketahui melalui penyusunan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel keterampilan kerja dari 34 responden.

**Tabel 3.44 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Keterampilan kerja**

No	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	K1	34	0	0	0	0	9	26,47	24	70,59	1	2,94	128	3,76
2	K2	34	0	0	0	0	13	38,24	20	58,82	1	2,94	124	3,65
3	K3	34	0	0	0	0	12	35,29	21	61,77	1	2,94	125	3,68
4	K4	34	0	0	0	0	26	76,47	8	23,53	0	0	110	3,24
5	K5	34	0	0	0	0	17	50	16	47,06	1	2,94	120	3,53
<b>Mean Skor Variabel</b>												<b>607</b>	<b>3,57</b>	

Sumber: Analisis Penyusun, 2019

Keterangan :

K 1 = Komunikasi yang baik

K2 = Kerja sama yang baik

K3 = Mengoperasikan peralatan dengan baik

K4 = Penyelesaian masalah

K5 = Keterampilan yang konseptual dan mengaplikasikan pekerjaan

Berdasarkan tabel 3.35 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel keterampilan kerja adalah 3,57%. Item pernyataan dengan nilai di atas nilai rata-rata skor variabel adalah item pernyataan K1, K2, K3 yaitu mengenai jalinan komunikasi yang baik antar karyawan dalam lingkungan kerja, kerja sama yang baik yang dibangun antar karyawan, karyawan mampu mengoperasikan setiap peralatan yang ada dalam UMKM.

Item pernyataan dengan nilai rata-rata di bawah nilai rata-rata skor variabel adalah item pernyataan K4, K5 yaitu mengenai karyawan mampu menyelesaikan masalah yang timbul dalam lingkungan kerja dan karyawan memiliki keterampilan konseptual yang dapat diaplikasikan saat melakukan pekerjaan.

## **7. Kategorisasi Variabel Keterampilan Kerja**

Setelah data-data digali melalui indikator keterampilan kerja, maka dapat dilihat bagaimana penilaian responden terhadap variabel keterampilan kerja secara

keseluruhan pada tabel dibawah ini. Penilaian ini dapat diketahui melalui penyusunan tabel kategorisasi variabel ketrampilan kerja dari 34 responden.

Tahap pertama yang dilakukan untuk menyusun tabel kategorisasi adalah menentukan besarnya interval kelas dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi-skor terendah

K = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel keterampilan kerja terdiri dari 5 pernyataan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah pernyataan = 5

Skor maksimal = 25

Jumlah kelas = 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel keterampilan kerja, maka tabel distribusi nilai kategorisasi keterampilan kerja dapat disusun pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.45 Kategorisasi Variabel Keterampilan Kerja**

No	Skor	Kategorisasi	Frekuensi (Orang)	Presentase(%)
1	5 - 9	Sangat baik	0	0
2	>9 – 13	Baik	0	0
3	>13-17	Cukup baik	7	20,59%
4	>17 – 21	Kurang baik	26	76,47%
5	>21 - 25	Tidak baik	1	2,94%
	Total		34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan Tabel 3.34 dapat diketahui bahwa presentase sebanyak 2,94% terdistribusi ke kategori sangat baik. Keterampilan kerja yang dimiliki karyawan dianggap sudah sangat baik sehingga karyawan merasa mampu dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya presentase sebanyak 76,47% terdistribusi ke kategori baik, Keterampilan kerja yang dimiliki karyawan dianggap sudah baik dan mampu menerima tanggung jawab kerja yang diberikan UMKM, dan presentase sebanyak 20,59% terdistribusi ke kategori cukup baik responden beranggapan bahwa keterampilan yang mereka miliki sudah cukup tetapi perlu adanya peningkatan agar keterampilan karyawan berkembang.

### 3.3.3 Persepsi Responden Mengenai Kompensasi

#### 1. Menerima Gaji yang Adil Sesuai Pekerjaan yang dilakukan

Hasibuan (2002) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Pemilik usaha wajib memberikan upah yang pasti sesuai dengan hasil kerja karyawan. Tabel 3.36 berisi tanggapan responden mengenai gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 3.46 Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang Diterima Sesuai Dengan Pekerjaan yang Dilakukan**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14,71
2	Setuju	19	55,88
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.36 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang responden (14,71) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan hasil kerja, sebanyak 19 orang responden (55,88%) menyatakan setuju bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan hasil kerja dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan hasil kerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan hasil kerja.

## **2. Menerima Upah Lembur yang Adil Sesuai dengan Pekerjaan yang dilakukan**

Upah Kerja Lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya. Upah lembur adalah upah yang diberikan pada waktu diluar jam kerja yang telah ditentukan. Tabel 3.37 berisi tanggapan responden mengenai upah lembur yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 3.47 Tanggapan Responden Mengenai Upah Lembur yang Adil Sesuai Dengan Pekerjaan yang Dilakukan**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14,71
2	Setuju	17	50
3	Cukup Setuju	12	35,29
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.37 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang responden (14,71) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menerima upah lembur yang sesuai dengan hasil kerja., sebanyak 17 orang responden (50%) menyatakan setuju bahwa karyawan menerima upah lembur yang sesuai dengan hasil kerja.dan sebanyak 12 orang responden (35,29%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan menerima upah lembur yang sesuai dengan hasil kerja.. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan menerima upah lembur yang sesuai dengan hasil kerja.

### **3. Menerima Insentif Sesuai Pekerjaan yang dilakukan**

Menurut Andrew F. Sikula pengertian insentif adalah sesuatu yang mendorong atau memiliki kecenderungan untuk merangsang sebuah kegiatan, insentif merupakan motif dan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Tujuan diberikannya insentif adalah memperbaiki dan meningkatkan standar hidup dengan adanya pendapatan tambahan selain gaji pokok. Tabel 3.38 berisi tanggapan responden mengenai insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 3.48 Tanggapan Responden Mengenai Insentif yang Diterima Sesuai Dengan Pekerjaan yang Dilakukan**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14,71
2	Setuju	17	50
3	Cukup Setuju	12	35,29
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.38 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang responden (14,71) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menerima insentif yang sesuai dengan hasil kerja, sebanyak 17 orang responden (50%) menyatakan setuju bahwa karyawan menerima insentif yang sesuai dengan hasil kerja dan sebanyak 12 orang responden (35,29%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan menerima insentif yang sesuai dengan hasil kerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan menerima insentif yang sesuai dengan hasil kerja.

#### **4. Menerima Tunjangan Sesuai Harapan**

Menurut Flippo (1994:110), bahwa salah satu bentuk kompensasi tambahan adalah berupa tunjangan yang bertujuan untuk membuat karyawan “mengabdikan hidupnya” pada organisasi dalam jangka panjang. Tabel 3.39 tanggapan responden mengenai tunjangan yang diterima sesuai harapan.

**Tabel 3.49 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Yang Diterima Sesuai Harapan**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14,71
2	Setuju	19	55,88
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.39 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang responden (14,71) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menerima tunjangan yang sesuai dengan harapan, sebanyak 19 orang responden (55,88%) menyatakan setuju bahwa karyawan menerima tunjangan yang sesuai dengan harapan dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan menerima tunjangan yang sesuai dengan harapan. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan menerima tunjangan yang sesuai dengan harapan.

## **5. Menerima Fasilitas yang Memadai dalam Lingkungan Kerja.**

Fasilitas adalah alat yang digunakan untuk mempermudah dan melancarkan suatu usaha atau pekerjaan. Fasilitas dapat pula diartikan segala hal yang dapat melancarkan maupun memudahkan pelaksanaan suatu usaha. Pendapat lain mengatakan bahwa fasilitas adalah sesuatu yang memudahkan dan melancarkan suatu usaha tersebut biasanya berupa benda-benda atau uang. Tabel 3.40 berisi tanggapan responden mengenai fasilitas yang memadai dalam lingkungan kerja.

**Tabel 3.50 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas yang Memadai dalam Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14,71
2	Setuju	20	58,82
3	Cukup Setuju	9	26,47
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.40 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang responden (14,71) menyatakan sangat setuju bahwa UMKM memiliki fasilitas kerja yang memadai, sebanyak 20 orang responden (58,82%) menyatakan setuju bahwa UMKM memiliki fasilitas kerja yang memadai dan sebanyak 9 orang responden (26,47%) menyatakan cukup setuju bahwa UMKM memiliki fasilitas kerja yang memadai. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa UMKM memiliki fasilitas kerja yang memadai.

## **6. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi**

Setelah memberikan skor pada masing-masing jawaban responden, maka dapat diketahui berapa nilai rata-rata skor variabel kompensasi secara keseluruhan pada tabel dibawah ini. Penilaian dapat diketahui melalui penyusunan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kompensasi dari 34 responden.

**Tabel 3.51 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi**

No	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	KOM1	34	0	0	0	0	10	29,41	19	55,88	5	14,71	131	3,85
2	KOM2	34	0	0	0	0	12	35,29	17	50	5	14,71	129	3,79
3	KOM3	34	0	0	0	0	12	35,29	17	50	5	14,71	129	3,79
4	KOM4	34	0	0	0	0	10	29,41	19	55,88	5	14,71	131	3,85
5	KOM5	34	0	0	0	0	9	26,47	20	58,82	5	14,71	132	3,88
<b>Mean Skor Variabel</b>													3,83	

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Keterangan :

KOM1 : Gaji yang adil

KOM2 : Upah lembur yang adil

KOM3 : Insentif yang sesuai dengan pengorbanan

KOM4 : Tunjangan yang sesuai

KOM5 : Fasilitas yang memadai

Berdasarkan tabel 3.42 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel keterampilan kerja adalah 3,83%. Item pernyataan dengan nilai di atas nilai rata-rata skor variabel adalah item pernyataan KOM1, KOM4, KOM5 yaitu mengenai gaji yang diterima oleh responden sudah diterima secara adil sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, tunjangan yang diterima responden sudah sesuai dengan yang diharapkan, fasilitas yang diberikan oleh karyawan dapat dinyatakan sudah memadai.

Item pernyataan dengan nilai rata-rata di bawah nilai rata-rata skor variabel adalah item pernyataan KOM2, KOM3 yaitu mengenai upah lembur yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, insentif yang diberikan UMKM kepada karyawan sudah sesuai dengan pengorbaban yang mereka lakukan.

## 7. Kategorisasi Variabel Kompensasi

Setelah data-data digali melalui indikator kompensasi, maka dapat dilihat bagaimana penilaian responden terhadap variabel kompensasi secara keseluruhan pada tabel dibawah ini. Penilaian ini dapat diketahui melalui penyusunan tabel kategorisasi variabel kompensasi dari 34 responden.

Tahap pertama yang dilakukan untuk menyusun tabel kategorisasi adalah menentukan besarnya interval kelas dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi-skor terendah

K = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel kompensasi terdiri dari 5 pernyataan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah pernyataan = 5

Skor maksimal = 25

Jumlah kelas = 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel motivasi, maka tabel distribusi nilai kategorisasi kompensasi dapat disusun pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.52 Kategori Variabel Kompensai**

No	Skor	Kategorisasi	Frekuensi (Orang)	Presentase(%)
1	5 - 9	Sangat Adil	9	26.47%
2	>9 – 13	Adil	20	58,82%
3	>13-17	Cukup Adil	5	14,71
4	>17 – 21	Kurang Adil	0	0
5	>21 - 25	Tidak Adil	0	0
	Total		34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan Tabel 3.41 dapat diketahui bahwa presentase sebanyak 14,71% terdistribusi ke kategori sangat adil. kompensasi yang diberikan oleh pemilik karyawan dapat diterima oleh karyawan dapat dinyatakan sangat adil dan mampu diterima pula oleh karyawan dengan sangat baik. Selanjutnya presentase sebanyak 58,82% terdistribusi ke kategori adil, kompensasi yang diberikan sudah adil dan mampu diterima dengan baik dan presentase sebanyak 26,47% terdistribusi ke kategori cukup adil responden beranggapan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pemilik UMKM dinyatakan cukup.

### **3.3.4 Persepsi Responden Mengenai Kinerja Karyawan**

#### **1. Pencapaian Target Pekerjaan yang Telah ditentukan**

Target adalah sasaran yang ingin diraih dan diwujudkan resultante usaha dan perjalanan dalam jangka bulanan atau tahunan. Dalam lingkungan kerja perlu adanya target yang akan menjadi sasaran yang terwujud dari suatu pekerjaan, karyawan dalam UMKM harus mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah

ditentukan oleh pemilik UMKM. Tabel 3.43 berisi tanggapan responden mengenai pencapaian target yang telah ditentukan.

**Tabel 3.53 Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target yang Telah ditentukan**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,88
2	Setuju	22	64,71
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.43 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang responden (5,88%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh pemilik UMKM, sebanyak 22 orang responden (64,71%) menyatakan setuju bahwa karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh pemilik UMKM dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh pemilik UMKM. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh pemilik UMKM.

## **2. Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Lebih dari yang ditargetkan**

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Karyawan harus memiliki kemampuan yang cakap agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan maupun yang lebih dari yang ditargetkan, karena prestasi dan kinerja karyawan dinilai

dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Tabek 3.44 berisi tanggapan responden mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

**Tabel 3.54 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Lebih dari yang ditargetkan**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	23	67,65
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.44 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan lebih dari target yang telah ditentukan oleh pemilik UMKM, sebanyak 23 orang responden (67,65%) menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan lebih dari target yang telah ditentukan oleh pemilik UMKM dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan lebih dari target yang telah ditentukan oleh pemilik UMKM. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan lebih dari target yang telah ditentukan oleh pemilik UMKM.

### **3. Kesiediaan menerima Tambahan Kuantitas Kerja diluar Jam Kerja**

Menurut Wungu & Brotoharsojo (2003) mengatakan kuantitas kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Tabel 4.45 berisi tanggapan responden mengenai kesediaan menerima tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja.

**Tabel 3.55 Tanggapan Responden Mengenai Kesediaan Menerima Tambahan Kuantitas Kerja diluar Jam Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,88
2	Setuju	10	29,41
3	Cukup Setuju	15	44,12
4	Kurang Setuju	7	20,59
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.45 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang responden (5,88%) menyatakan sangat setuju menerima tambahan kuantitas pekerjaan yang lebih dari yang di oleh pemilik UMKM, sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan setuju menerima tambahan kuantitas pekerjaan yang lebih dari yang di oleh pemilik UMKM, sebanyak 15 orang responden (44,12%) menyatakan cukup setuju menerima tambahan kuantitas pekerjaan yang lebih dari yang di oleh pemilik UMKM dan sebanyak 7 orang responden (20,59%) menyatakan kurang setuju menerima tambahan kuantitas pekerjaan yang lebih dari yang di oleh pemilik UMKM. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden kesediaan menerima tambahan kuantitas pekerjaan yang lebih dari yang di oleh pemilik UMKM, tetapi

sebagian kecil responden menyatakan kesediaan menerima tambahan kuantitas pekerjaan.

#### 4. Pekerjaan yang diberikan Sesuai dengan Pengetahuan dan *Skills*

Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang lantas melekat di benak seseorang. Pada umumnya pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola. *Skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Tabel 4.46 berisi tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengetahuan dan *skills*.

**Tabel 3.56 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan yang diberikan Sesuai Dengan Pengetahuan dan *Skills***

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,88
2	Setuju	22	64,71
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Analisis Penyusun, 2019

Berdasarkan tabel 3.46 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang responden (5,88%) menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang diberikan oleh pemilik UMKM sudah sesuai dengan pengetahuan dan skiil yang dimiliki, sebanyak 22 orang responden (64,71%) menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang diberikan oleh pemilik UMKM sudah sesuai dengan pengetahuan dan skiil yang

dimiliki dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju bahwa pekerjaan yang diberikan oleh pemilik UMKM sudah sesuai dengan pengetahuan dan skill yang dimiliki. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh pemilik UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara kepada karyawan sudah sesuai dengan pengetahuan dan skill yang dimiliki.

### 5. Mengerjakan Pekerjaan dengan Cermat dan Teliti

UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara karyawan yang dapat bekerja adalah karyawan yang melakukan pekerjaan yang cermat dan teliti, sebab dalam setiap teknik menenun adalah kecermatan dan ketelitian yang dibutuhkan agar hasil kain baik dan sesuai dengan pola yang telah ditentukan. Tabel 3.37 berisi tanggapan responden mengenai mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti.

**Tabel 3.57 Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Pekerjaan dengan Cermat dan Teliti**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,88
2	Setuju	22	64,71
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.47 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang responden (5,88%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaannya, sebanyak 22 orang

responden (64,71%) menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaannya dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaannya. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaannya.

## 6. Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Dalam dunia kerja kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Karena kualitas kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Tabel 3.48 berisi tanggapan responden mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

**Tabel 3.58 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,94
2	Setuju	12	35,29
3	Cukup Setuju	21	61,77
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.48 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang responden (2,94%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya secara tepat waktu, sebanyak 12 orang responden (35,29%) menyatakan setuju bahwa karyawan mampu

menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya secara tepat waktu dan sebanyak 21 orang responden (61,77%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya secara tepat waktu. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya secara tepat waktu.

## 7. Tidak Bolos Bekerja

Bolos kerja adalah hal yang patut dihindari dalam lingkungan kerja karena akan menghambat hasil kerja yang telah ditargetkan. Tabel 3.49 berisi tanggapan responden mengenai tidak bolos kerja.

**Tabel 3.59 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Bolos Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	23	67,65
3	Cukup Setuju	8	23,53
4	Kurang Setuju	3	8,82
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.49 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang responden (67,65%) menyatakan tidak pernah melakukan bolos kerja, sebanyak 8 orang responden (23,53%) menyatakan cukup setuju menyatakan pernah melakukan bolos kerja dan sebanyak 3 orang responden (8,82) pernah melakukan bolos kerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan bahwa karyawan pernah melakukan bolos kerja dengan bebrapa alasan seperti sakit, ataupun memiliki acara mendadak.

## 8. Datang Bekerja Tepat Waktu

Dalam dunia usaha sering disebutkan pepatah mengatakan *Time is money*, karyawan diharapkan dapat datang bekerja tepat waktu sehingga terlatih untuk melakukan kedisiplinan dalam bekerja. Tabel 3.50 berisi tanggapan responden mengenai datang bekerja tepat waktu.

**Tabel 3.60 Tanggapan Responden Mengenai Datang Bekerja Tepat Waktu**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,88
2	Setuju	11	32,35
3	Cukup Setuju	21	61,77
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Analisis Penyusun, 2019

Berdasarkan tabel 3.50 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang responden (5,88%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan datang bekerja tepat waktu, sebanyak 11 orang responden (32,35%) menyatakan setuju bahwa karyawan datang bekerja tepat waktu dan sebanyak 21 orang responden (61,77%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan datang bekerja tepat waktu. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan datang bekerja tepat waktu.

## 9. Memiliki Hubungan Baik dengan Rekan Kerja

Hubungan yang baik dalam lingkungan kerja dapat menjadi pendorong bagi karyawan kerja karena minimnya konflik yang akan terjadi sehingga tercipta

suasana yang harmonis. Tabel 3.51 berisi tanggapan responden mengenai hubungan baik dengan rekan kerja.

**Tabel 3.61 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Baik dengan Rekan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,88
2	Setuju	22	64,71
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.51 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang responden (5,88%) menyatakan sangat setuju karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, sebanyak 22 orang responden (64,71%) menyatakan setuju karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan sebanyak 10 orang responden (29,41%) menyatakan cukup setuju karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

## **10. Kemampuan Bekerja Sama dengan Rekan Kerja**

Kerja sama adalah hal utama yang perlu dilakukan dalam lingkungan kerja agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Apabila pekerjaan dilakukan

dengan bekerja sama akan mudah terselesaikan. Tabel 3.52 berisi tanggapan responden mengenai kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.

**Tabel 3.62 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bekerja Sama dengan Rekan Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,88
2	Setuju	24	70,58
3	Cukup Setuju	8	23,53
4	Kurang Setuju	0	0
5	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan tabel 3.52 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang responden (5,88%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik, sebanyak 24 orang responden (70,58%) menyatakan setuju bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik dan sebanyak 8 orang responden (23,53%) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik. Hasil dari penelitian lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.

## **11. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan**

Setelah memberikan skor pada masing-masing jawaban responden, maka dapat diketahui berapa nilai rata-rata skor variabel kinerja karyawan secara

keseluruhan pada tabel dibawah ini. Penilaian dapat diketahui melalui penyusunan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan dari 34 responden.

**Tabel 3.63 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Keterampilan kerja**

No	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	KK1	34	0	0	0	0	10	29,41	22	64,71	2	5,88	128	3,76
2	KK2	34	0	0	0	0	10	29,41	23	67,65	1	2,94	127	3,74
3	KK3	34	0	0	7	20,59	15	44,12	10	29,41	2	5,88	109	3,21
4	KK4	34	0	0	0	0	10	29,41	22	64,71	2	5,88	128	3,76
5	KK5	34	0	0	0	0	10	29,41	22	64,71	2	5,88	128	3,76
6	KK6	34	0	0	0	0	21	61,77	12	35,29	1	2,94	116	3,41
7	KK7	34	0	0	8	23,53	23	67,65	3	8,82	0	0	117	3,44
8	KK8	34	0	0	0	0	21	61,77	11	32,35	2	5,88	117	3,44
9	KK9	34	0	0	0	0	10	29,41	22	64,71	2	5,88	128	3,76
10	KK10	34	0	0	0	0	8	23,53	24	70,58	2	5,88	130	3,82
<b>Mean Skor Variabel</b>												1228	3,61	

Sumber: Analisis Penyusun, 2019

Keterangan :

KK1 : Bekerja mencapai target

KK2 : Bekerja lebih dari target

KK3 : Bersedia ditambah kuantitas kerja diluar jam kerja

KK4 : Pekerjaan sesuai kemampuan dan *skills*

KK5 : Bekerja dengan cermat dan teliti

KK6 : Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

KK7 : Tidak pernah bolos kerja

KK8 : Datang bekerja tepat waktu

KK9 : Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja

KK10 : Mampu bekerja sama dengan rekan kerja

Berdasarkan tabel 3.35 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel keterampilan kerja adalah 3,61%. Item pernyataan dengan nilai di atas nilai rata-rata skor variabel adalah item pernyataan KK1, K2, KK4, KK5, KK9, KK10 yaitu mengenai karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Hose Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan pemilik UMKM, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan oleh pemilik UMKM, pekerjaan yang dibebankan pada karyawan telah disesuaikan dengan pengetahuan dan skill masing-masing karyawan,

karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti, karyawan mamapu menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan, karyawan menjalin kerja sama yang baik antar karyawan.

Item pernyataan dengan nilai rata-rata di bawah nilai rata-rata skor variabel adalah item pernyataan KK3, KK6, KK7, KK8 yaitu mengenai sebagian karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja namun beberapa tidak bersedia menerima tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sebagian karyawan tidak pernah melakukan bolos kerja dan beberapa karyawan pernah melakukan bolos kerja, karyawan datang bekerja selalu tepat waktu sehingga tidak ada keterlambatan.

## **12. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan**

Setelah data-data digali melalui indikator kinerja karyawan maka dapat dilihat bagaimana penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan secara keseluruhan pada tabel dibawah ini. Penilaian ini dapat diketahui melalui penyusunan tabel kategorisasi variabel kinerja karyawan dari 34 responden.

Tahap pertama yang dilakukan untuk menyusun tabel kategorisasi adalah menentukan besarnya interval kelas dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi-skor terendah

K = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 pernyataan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah pernyataan = 10

Skor maksimal = 50

Jumlah kelas = 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel keterampilan kerja, maka tabel distribusi nilai kategorisasi keterampilan kerja dapat disusun pada tabel berikut ini

**Tabel 3.64 Kategorisasi Varibel Kinerja Karyawan**

No	Skor	Kategorisasi	Frekuensi (Orang)	Presentase(%)
1	10 - 18	Sangat tinggi	0	0
2	>18 – 26	Tinggi	0	0
3	>26-34	Cukup tinggi	9	26.47
4	>34 – 42	Rendah	23	67,65
5	>42 - 50	Sangat rendah	2	5,88
	Total		34	100

*Sumber: Analisis Penyusun, 2019*

Berdasarkan Tabel 3.53 dapat diketahui bahwa presentase sebanyak 5,88% terdistribusi ke kategori sangat tinggi. Kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara dianggap sudah sangat baik sehingga karyawan merasa dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Selanjutnya presentase sebanyak 67,65% terdistribusi ke kategori tinggi kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara dianggap baik dan hasil kerja yang dihasilkan juga baik dan presentase sebanyak 26,47% terdistribusi ke kategori cukup tinggi kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara dianggap sudah cukup tapi perlu ditingkatkan agar memperoleh hasil kerja yang baik.

### **3.4 Analisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *IBM SPSS Statistic 20.0*, yang disajikan sebagai berikut :

#### **3.4.1 Analisis Korelasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selain itu korelasi juga digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antar variabel. Berikut disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.65 Hasil Uji Korelasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**  
**Correlations**

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson	1	,745**
	Correlation		
	Sig. (1-tailed)		
	N		
Kinerja	Pearson	,745**	1
	Correlation		
	Sig. (1-tailed)		
	N		

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 3.64 diatas, jelas terlihat bahwa Koefisien Korelasi (r) tingkat keeratan hubungan antara variabel Motivasi (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,745. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kekuatan hubungan (asosiasi) linear antara variabel Motivasi (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,745, dimana interval antara 0,600 – 0,799 menunjukkan tingkat hubungan korelasi kuat.

### 3.4.2 Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan aplikasi komputer *IBM SPSS Statistic versi 20.0*. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.66 Hasil Uji Regresi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,52	0,495		1,051	0,301
Motivasi	0,852	0,135	0,745	6,322	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 3.65, menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,852 dan untuk nilai konstantanya sebesar 0,52. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat terbentuk regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,52 + 0,852 X1$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a. Terdapat pengaruh positif dari variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. Nilai konstanta sebesar 0,52 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel Motivasi, besarnya persepsi terhadap Kinerja Karyawan

sudah mencapai angka 0,52. Artinya jika koefisien Motivasi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 0,52.

- c. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,852. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,852. Sehingga dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel Motivasi naik maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan variabel Kinerja Karyawan, dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan variabel Motivasi. Semakin meningkatnya Motivasi maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan, demikian sebaliknya.

### 3.4.3 Uji Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic versi 20.0*. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.67 Hasil Uji Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 <sup>a</sup>	,555	,541	,31654

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: *Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan uji determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil koefisien variabel Motivasi (X1) terhadap variabel

Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,555 (*R Square*), maka koefisien determinasinya adalah :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,555 \times 100\% \\ &= 55,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan bahwa 55,5% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1), sedangkan sisanya ( $100\% - 55,5\% = 44,5\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain, di luar faktor motivasi.

#### **3.4.4 Uji Signifikansi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Perhitungan selanjutnya adalah mengenai uji signifikansi hipotesis pertama, yaitu terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Signifikansi adalah kemampuan untuk digeneralisasikan dengan kesalahan tertentu. Jika terdapat pernyataan “ada hubungan signifikan” berarti hubungan dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2008:208).

Pengujian signifikansi hubungan pengaruh tersebut perlu dilakukan, maka dicari nilai t terlebih dahulu. Penggunaan bantuan program komputer SPSS untuk menguji signifikansi tersebut dengan *Analyze Regresion Linear*. Nilai r pada *output* SPSS dapat dilihat pada kolom t, baris Motivasi, tabel *Coefficient* ( $\alpha$ ).

Berdasarkan Tabel 3.65 dapat dilihat bahwa hasil t hitung sebesar 6,322. Nilai t dari hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji, apakah suatu parameter ( $\beta$ ) sama dengan nol atau

$H_0: \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang hendak diuji, apakah suatu parameter ( $\beta$ ) tidak sama dengan nol:

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau sangat signifikansi 5% dengan uji satu pihak (*one tailed test*)

3. Membandingkan nilai statistik dengan titik kritis menurut label. Nilai t label diketahui dengan mencari nilai df (*degree of freedom*) terlebih dahulu.

$$Df = n - 2$$

$$= 34 - 2$$

$$= 32$$

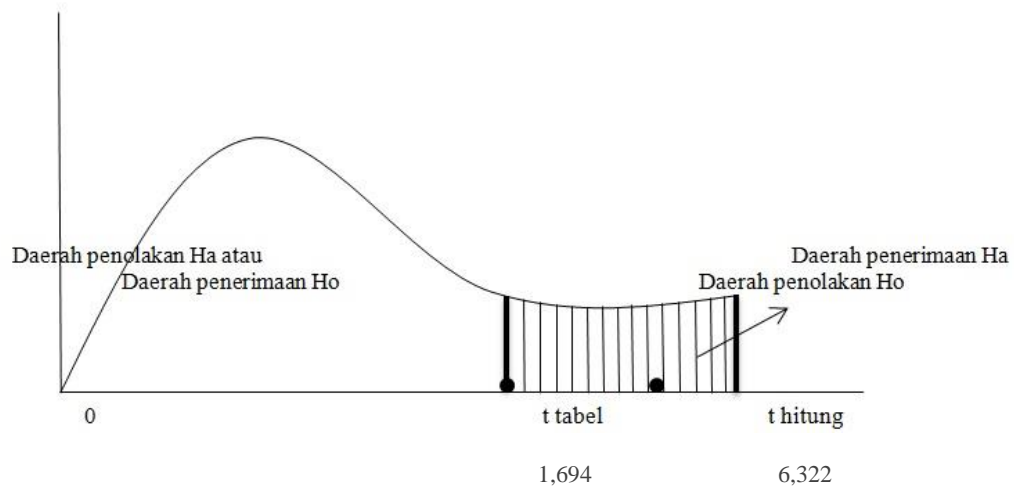
Keterangan taraf signifikansi 5% atau 0,05 menggunakan satu arah, dengan df = 32, maka diperoleh angka t tabel sebesar 1,694

4. Pemenuhan kriteria sebagai berikut :

- a.  $H_0$  diterima apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , artinya variabel bebas ( $X_1$ ) mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ )

- b.  $H_a$  diterima apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, artinya variabel bebas ( $X_1$ ) mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ )
5. Nilai  $t$  hitung (6,322)  $>$   $t$  tabel (1,694), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis 1 “terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara” diterima. Lebih jelasnya disajikan gambar sebagai berikut :

**Gambar 3. 1 Hasil Uji  $t$  Hipotesis (*one tail*)**



Selain itu uji signifikansi dapat juga dilihat dari nilai probabilitas signifikansinya pada *output* SPSS, dilihat pada kolom Sig, baris Motivasi. Tabel *Coefficients* ( $\alpha$ ). Apabila nilai probabilitas signifikansinya berada di bawah nilai 0,05, maka secara signifikan variabel bebas ( $X$ ) mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ ). Berdasarkan Tabel 3.65 dapat dilihat nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0,00 yang berada dibawah nilai 0,05, sehingga Hipotesis 1 “terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara” diterima.

### 3.5 Analisis pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer *IBM SPSS Statistic versi 20.0*, yang disajikan seperti berikut ini :

#### 3.5.1 Analisis Korelasi Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi adalah besarnya angka korelasi yang dinyatakan dengan lambang  $r$ . Korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier antara dua variabel. Berikut akan disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel keterampilan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungannya sebagai berikut :

**Tabel 3.68 Hasil Uji Korelasi Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan**  
Correlations

		Keterampilan	Kinerja
Ketrampilan	Pearson Correlation	1	,741 **
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	34	34
Kinerja	Pearson Correlation	,741 **	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3.67 di atas, terlihat bahwa Koefisien Korelasi (r) atau tingkat keeratn hubungan antara variabel Keterampilan (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,741. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kekuatan hubungan (asosiasi) linier antara variabel Motivasi (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,741, dimana interval 0,600 – 0,799 menunjukan tingkat hubungan korelasi kuat.

### 3.5.2 Uji Regresi Linier Sederhana Keterampilan terhadap Kinerja

#### Karyawan

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Keterampilan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan aplikasi komputer *IBM SPSS Statistic versi 20.0*. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.69 Hasil Uji Regresi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,492	0,505		0,974	0,337
Ketrampilan	0,853	0,137	0,741	6,249	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 3.68, menunjukan bahwa koefisien regresi untuk variabel Keterampilan (X2) adalah sebesar 0,853 dan untuk nilai

konstantanya sebesar 0,492. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat terbentuk regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,492 + 0,853 X_2$$

Dimana :  $Y = \text{Kinerja Karyawan}$

$X_2 = \text{Keterampilan}$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a. Terdapat pengaruh positif dari variabel Keterampilan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- b. Nilai konstanta sebesar 0,492 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel keterampilan, besarnya persepsi terhadap Kinerja Karyawan sudah mencapai angka 0,853. Artinya jika koefisien Keterampilan bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 0,492.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Keterampilan ( $X_2$ ) sebesar 0,853. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel Keterampilan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,853. Sehingga dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel Keterampilan naik maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan variabel Kinerja Karyawan, dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan variabel Keterampilan. Semakin meningkatnya Keterampilan maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan, demikian sebaliknya.

### 3.5.3 Uji koefisien determinasi Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel Keterampilan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic versi 20.0*. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.70 Hasil Uji Determinasi Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 <sup>a</sup>	,550	,536	,31858

a. Predictors: (Constant), Ketrampilan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan uji determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil koefisien variabel Keterampilan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,550 (*R Square*), maka koefisien determinasinya adalah :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,550 \times 100\% \\
 &= 55\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan bahwa 55% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Keterampilan (X2) sedangkan sisanya (100%-55%=45%) dijelaskan oleh faktor lain, di luar faktor Keterampilan.

### 3.5.4 Uji Signifikansi Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Perhitungan selanjutnya adalah mengenai uji signifikansi hipotesis pertama, yaitu terdapat pengaruh antara Keterampilan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Signifikansi adalah kemampuan untuk digeneralisasikan dengan kesalahan tertentu. Jika terdapat pernyataan “ada hubungan signifikan” berarti hubungan dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2008:208).

Pengujian signifikansi hubungan pengaruh tersebut perlu dilakukan, maka dicari nilai t terlebih dahulu. Penggunaan bantuan program komputer SPSS untuk menguji signifikansi tersebut dengan *Analyze Regression Linear*. Nilai r pada *output* SPSS dapat dilihat pada kolom t, baris Keterampilan tabel *Coefficient* ( $\alpha$ ).

Berdasarkan Tabel 3.68 dapat dilihat bahwa hasil t hitung sebesar 6,249. Nilai t dari hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah :

#### 1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji, apakah suatu parameter ( $\beta$ ) sama dengan nol atau

$H_0: \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif antara Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang hendak diuji, apakah suatu parameter ( $\beta$ ) tidak sama dengan nol:

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh positif antara Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

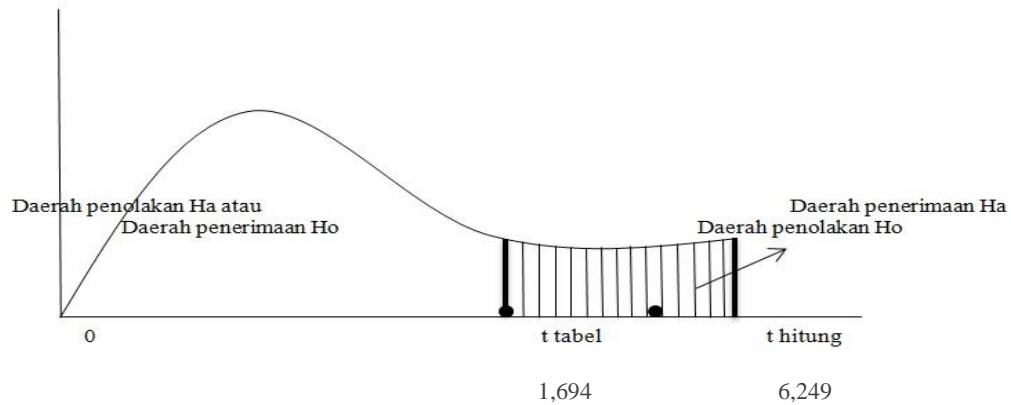
2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau sangat signifikansi 5% dengan uji satu pihak (*one tailed test*)
3. Membandingkan nilai statistik dengan titik kritis menurut label. Nilai t tabel diketahui dengan mencari nilai df (*degree of freedom*) terlebih dahulu.

$$\begin{aligned} Df &= n - 2 \\ &= 34 - 2 \\ &= 32 \end{aligned}$$

Keterangan taraf signifikansi 5% atau 0,05 menggunakan satu arah, dengan df = 32, maka diperoleh angka t tabel sebesar 1,694

4. Pemenuhan kriteria sebagai berikut :
  - a.  $H_0$  diterima apabila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , artinya variabel bebas ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ )
  - b.  $H_a$  diterima apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , artinya variabel bebas ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ )
5. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  (6,249)  $>$   $t_{\text{tabel}}$  (1694), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis 1 “terdapat pengaruh positif Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara” diterima. Lebih jelasnya disajikan gambar sebagai berikut :

**Gambar 3. 2 Hasil Uji t Hipotesis (*one tail*)**



Selain itu uji signifikansi dapat juga dilihat dari nilai probabilitas signifikansinya pada *output* SPSS, dilihat pada kolom Sig, baris Keterampilan. Tabel *Coefficients* ( $\alpha$ ). Apabila nilai probabilitas signifikansinya berada di bawah nilai 0,05, maka secara signifikan variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y). Berdasarkan Tabel 3.68 dapat dilihat nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0,00 yang berada dibawah nilai 0,05, sehingga Hipotesis 1 “terdapat pengaruh negatif Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara” diterima.

### 3.6 Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer IBM SPSS, yang disajikan seperti berikut ini :

### 3.6.1 Analisis Korelasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya pengaruh variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selain itu korelasi juga digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antar variabel. Berikut disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.71 Hasil Uji Korelasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**  
**Correlations**

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,840**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	34	34
Kinerja	Pearson Correlation	,840**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: *Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 3.70 di atas, terlihat bahwa Koefisien Korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel Kompensasi (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,840. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kekuatan hubungan (asosiasi) linier antara variabel Kompensasi (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,840, dimana interval 0,600 – 0,799 menunjukkan tingkat hubungan korelasi kuat.

### 3.6.2 Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan aplikasi komputer *IBM SPSS Statistic versi 23.0*. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.72 Hasil Uji Regresi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,272	0,272		4,67	0
	Kompensasi	0,615	0,07	0,84	8,772	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 3.71, menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X3) adalah sebesar 0,615 dan untuk nilai konstantanya sebesar 1,272. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat terbentuk regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,272 + 0,615 X3$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

X3 = Kompensasi

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a. Terdapat pengaruh positif dari variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. Nilai konstanta sebesar 1,272 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel Kompensasi, besarnya persepsi terhadap Kinerja Karyawan sudah mencapai angka 0,615. Artinya jika koefisien Kompensasi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 1,272.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,615. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,615. Sehingga dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel Kompensasi naik maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan variabel Kinerja Karyawan, dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan variabel Kompensasi. Semakin meningkatnya Kompensasi maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan, demikian sebaliknya.

### **3.6.3 Uji Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan IBM SPSS. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.73 Hasil Uji Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 <sup>a</sup>	,706	,697	,25727

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: *Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan uji determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil koefisien variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,550 (*R Square*), maka koefisien determinasinya adalah :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,706 \times 100\% \\ &= 70,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan bahwa 70,6% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi (X3) sedangkan sisanya ( $100\% - 70,6\% = 29,4\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain, di luar faktor Kompensasi.

#### 3.6.4 Uji Signifikansi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Perhitungan selanjutnya adalah mengenai uji signifikansi hipotesis pertama, yaitu terdapat pengaruh antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Signifikansi adalah kemampuan untuk digeneralisasikan dengan kesalahan tertentu. Jika terdapat pernyataan “ada hubungan signifikan” berarti hubungan dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2008:208).

Pengujian signifikansi hubungan pengaruh tersebut perlu dilakukan, maka dicari nilai t terlebih dahulu. Penggunaan bantuan program komputer SPSS untuk menguji signifikansi tersebut dengan *Analyze Regresion Linear*. Nilai r pada *output* SPSS dapat dilihat pada kolom t, baris Keterampilan tabel *Coefficient* ( $\alpha$ ).

Berdasarkan Tabel 3.71 dapat dilihat bahwa hasil t hitung sebesar 8,772. Nilai t dari hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji, apakah suatu parameter ( $\beta$ ) sama dengan nol atau

$H_0: \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang hendak diuji, apakah suatu parameter ( $\beta$ ) tidak sama dengan nol:

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau sangat signifikansi 5% dengan uji satu pihak (*one tailed test*)

3. Membandingkan nilai statistik dengan titik kritis menurut label. Nilai t tabel diketahui dengan mencari nilai df (*degree of freedom*) terlebih dahulu.

$$Df = n - 2$$

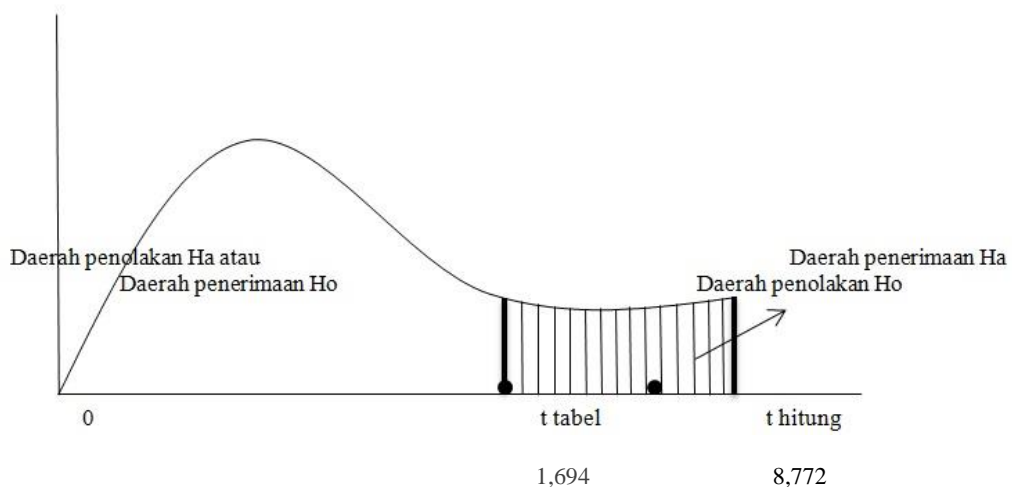
$$= 34 - 2$$

$$= 32$$

Keterangan taraf signifikansi 5% atau 0,05 menggunakan satu arah, dengan  $df = 32$ , maka diperoleh angka  $t$  tabel 1,694

4. Pemenuhan kriteria sebagai berikut :
  - a.  $H_0$  diterima apabila  $t$  hitung  $\leq t$  tabel, artinya variabel bebas ( $X_3$ ) mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ )
  - b.  $H_a$  diterima apabila  $t$  hitung  $> t$  tabel, artinya variabel bebas ( $X_3$ ) mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ )
5. Nilai  $t$  hitung (8,772)  $> t$  tabel (1694), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis 1 “terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara” diterima. Lebih jelasnya disajikan gambar sebagai berikut :

**Gambar 3. 3 Hasil Uji  $t$  Hipotesis (*one tail*)**

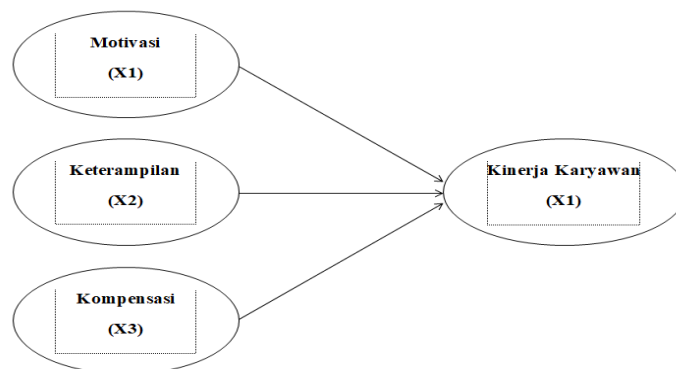


Selain itu uji signifikansi dapat juga dilihat dari nilai probabilitas signifikansinya pada *output* SPSS, dilihat pada kolom Sig, baris Keterampilan. Tabel *Coefficients* ( $\alpha$ ). Apabila nilai probabilitas signifikansinya berada di bawah nilai 0,05, maka secara signifikan variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y). Berdasarkan Tabel 3.71 dapat dilihat nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0,00 yang berada dibawah nilai 0,05, sehingga Hipotesis 1 “terdapat pengaruh negatif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara” diterima.

### 3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier di =gunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

**Gambar 3. 4 Model Regresi Linier Berganda**



Berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda :

**Tabel 3.74 Uji Hipotesis Model Regresi Linier Berganda  
Motivasi, Keterampilan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,487	0,38		1,282	0,21
	Kompensasi	0,446	0,089	0,609	5,007	0
	Motivasi	0,219	0,297	0,191	0,737	0,467
	Ketrampilan	0,173	0,298	0,15	0,579	0,567

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yaitu Motivasi, Keterampilan, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi bernilai positif yaitu 0,191, selanjutnya nilai koefisien regresi variabel Keterampilan juga bernilai positif yaitu 0,15, dan nilai koefisien regresi Kompensasi bernilai positif yaitu 0,297 dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan dari uji hipotesis analisis regresi linier berganda adalah

$$KK = 0,191 M + 0,15 K + 0,297 Kom$$

Dimana :

M = Motivasi

K = Keterampilan

Kom = Kompensasi

KK = Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Dapat dikatakan bahwa semakin besar Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

### **3.8 Pembahasan Hasil Penelitian**

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan. Hasil analisis tersebut dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut :

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui t hitung 6,322 yang lebih besar dari t tabel 1,694 yang menunjukkan bahwa Motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh antara Motivasi dan Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi  $Y =$

$0,52 + 0,852 X_1$  yang berarti jika Motivasi naik kearah positif maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat kearah positif.

Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar angka 0,555 atau 55,5% artinya adalah variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi sebesar 55,5% sedangkan sisanya ( $100\% - 55,5\% = 44,5\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain, di luar faktor Motivasi, sehingga hipotesis 1 yang berbunyi “terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Berdasarkan hipotesis pertama dapat diketahui bahwa kuatnya Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat Motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM kepada karyawan. Motivasi yang dimunculkan berupa sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas pekerjaan, tempat beribadah yang memadai, makanan dan minuman yang layak disediakan oleh pemilik UMKM, jam istirahat yang cukup diterima karyawan, waktu beribadah yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, rasa aman saat melakukan pekerjaan, peralatan dan perlengkapan pekerjaan yang aman, keselamatan kerja yang diperhatikan oleh pemilik UMKM, P3K yang disediakan pemilik UMKM, Sanksi tepat yang diberikan apabila terjadi kesalahan, tidak pernah meberikan teguran dengan kata-kata kasar, memiliki rekan kerja dalam UMKM, mampu bersosialisasi antar rekan kerja, memperoleh penghargaan diri yang dari rekan kerja, mampu menyelesaikan tanggung jawab kerja, saling membantu apabila terjadi masalah, memiliki hubungan yang baik dengan pemilik UMKM, mendapat penghargaan atas hasil kerja dari pemilik

UMKM, memiliki hak dalam mengemukakan pendapat dalam lingkungan kerja, pendapat yang diberikan selalu dihargai, pelatihan yang diberikan pemilik UMKM meningkatkan kemampuan dalam bekerja, bekerja pada UMKM dapat mengembangkan kemampuan serta keterampilan karyawan, saran dan kritik yang diterima membuat karyawan belajar, motivasi yang diberikan karyawan meningkatkan kedisiplinan karyawan, dan motivasi yang diberikan menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja. Persepsi responden menunjukkan bahwa responden menilai Motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara telah sesuai dengan kemauan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui t hitung 6,249 yang lebih besar dari t tabel 1,694 yang menunjukkan bahwa Keterampilan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh antara Keterampilan dan Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 0,52 + 0,852 X_2$  yang berarti jika Motivasi naik kearah positif maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat kearah positif.

Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar angka 0,550 atau 55% artinya adalah variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Keterampilan sebesar 55% sedangkan sisanya ( $100\% - 55\% = 45\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain, di luar faktor Keterampilan, sehingga hipotesis dua yang berbunyi “terdapat pengaruh positif Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Berdasarkan hipotesis kedua dapat diketahui bahwa kuatnya Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat Keterampilan yang diberikan oleh pemilik UMKM kepada karyawan. Keterampilan yang dimunculkan berupa kemampuan menjalin komunikasi sesama karyawan, mampu membangun kerja sama yang baik antar karyawan, mampu mengoperasikan peralatan yang ada dalam lingkungan kerja, mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan, memiliki keterampilan secara konseptual yang diaplikasikan dalam pekerjaan. Mayoritas responden mengkategorisasikan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan pelatihan yang diberikan oleh pemilik UMKM dengan kategorisasi tinggi. Hal ini disebabkan karena responden berasumsi bahwa keterampilan karyawan maupun pelatihan yang diberikan oleh pemilik UMKM diterima oleh kedua belah pihak.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui  $t$  hitung 8,772 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,694 yang menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 1,272 + 0,615 X_3$  yang berarti jika Kompensasi naik kearah positif maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat kearah positif.

Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar angka 0,706 atau 70,6% artinya adalah variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Keterampilan sebesar 70,6% sedangkan sisanya (100%-

29,4= %) dijelaskan oleh faktor lain, di luar faktor Kompensai, sehingga hipotesis tiga yang berbunyi “terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Berdasarkan hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa kuatnya Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat Kompensasi yang diberikan oleh pemilik UMKM kepada karyawan. Kompensasi yang dimunculkan berupa gaji yang adil dan sesuai dengan hasil kerja karyawan, upah lembuh yang adil sesuai dengan hasil kerja karyawan, insentif yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan karyawan, fasilitas yang memadai dalam UMKM.

Selanjutnya hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan bernilai positif yaitu 0,191. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berhubungan positif dengan variabel Kinerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa semakin besar Motivasi yang diterima, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel Keterampilan juga bernilai positif yaitu 0,15. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keterampilan berhubungan positif dengan variabel Kinerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa semakin besar Keterampilan yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's dan nilai koefisien regresi Kompensasi bernilai positif yaitu 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berhubungan positif

dengan variabel Kinerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa semakin besar Kompensasi yang diterima, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel independen yaitu Motivasi (X1), Keterampilan (X2), dan Kompensasi (X3) tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang telah dibuktikan melalui analisis program komputer IBM SPSS *Statistic 20.0*.