

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Madubaru, Desa Padokan,
Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen



Oleh:

Nicolaus Darudana

NIM: 132214063

PROGRAM STUDI MANAJEMEN, JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

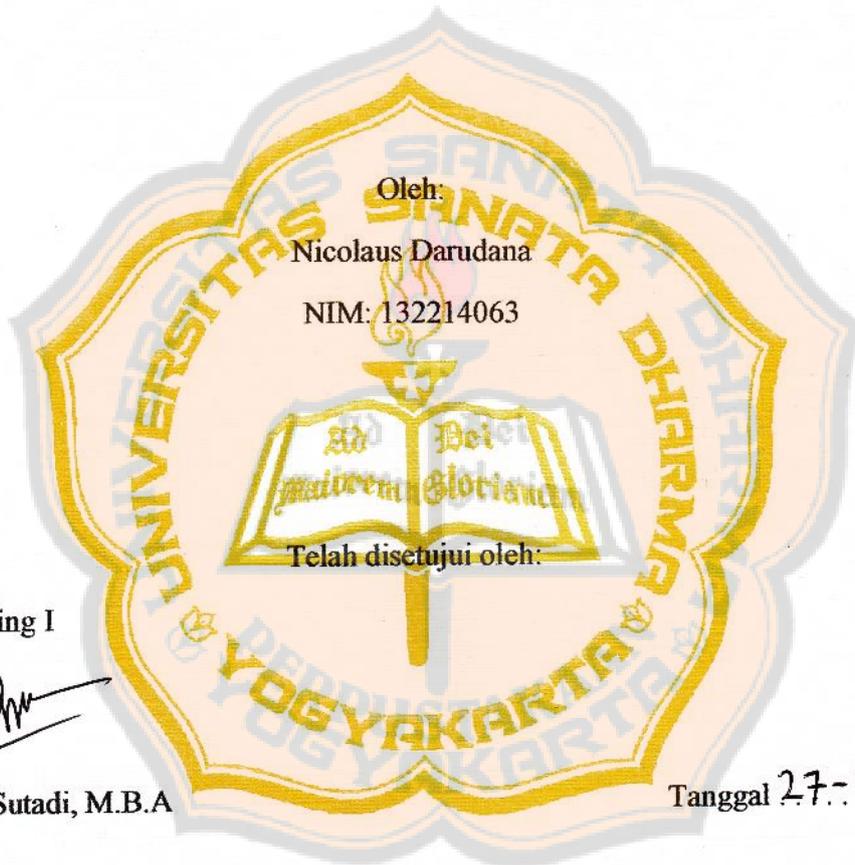
YOGYAKARTA

2017

Skripsi

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Madubaru, Desa Padokan,
Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta



Oleh:

Nicolaus Darudana

NIM: 132214063

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Drs. Th. Sutadi, M.B.A

Tanggal 27-1-2017

Pembimbing II

Drs. P. Rubiyatno, M.M

Tanggal 17-2-2017

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Madubaru, Desa Padokan,
Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta

Dipersiapkan dan Ditulis Oleh:

Nicolaus Darudana

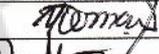
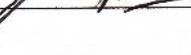
NIM: 132214063

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 13 September 2017

dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

Susunan Dewan Penguji

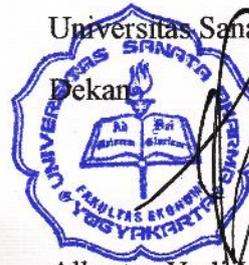
Jabatan	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Lukas Purwoto, M.Si.,	
Sekretaris	M. T. Ernawati, S.E., M.A.	
Anggota	Drs. Theodorus Sutadi M.B.A	
Anggota	Drs. P. Rubiyatno, M.M	
Anggota	Dr. Herry Maridjo M.Si	

Yogyakarta, 31 Januari 2018

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma

Dekan



Albertus Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A

HALAMAN PERSEMBAHAN

Motto:

Ribang bumi ribang nyawa

Ana beja ana cilaka

Ana urip ana mati

Precil mijet wohing ranti

Seneng mesti susah

Susah mesti seneng

Aja seneng nek duwe

Aja susah nek ora duwe

Senenge sak klentheng susahe sak rendheng

Susah jebule seneng, seneng jebule susah

Sugih durung karuan seneng

Ora duwe durung karuan susah

Susah seneng ora bisa disawang

Bisane hamung dirasake dewe.

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

Diriku sendiri

UNIVERSITAS SANATA DHARMA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN-PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini, dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

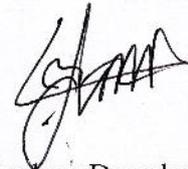
Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Madubaru, Desa Padokan,
Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta

Dan diajukan untuk diuji pada tanggal 2017 adalah hasil karya saya.

Saya juga menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, saya tiru, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan (disebutkan dalam referensi) pada penulis aslinya.

Bila di kemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi, yaitu skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S.E) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 tahun 2003, pasal 25 dan pasal 70).

Yogyakarta, 31 Januari 2018
31 Januari 2018
Yang membuat pernyataan,



Nicolaus Darudana

NIM:13221406

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma

Nama : Nicolaus Darudana

Nomor Induk Mahasiswa : 132214063

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya tulis ilmiah saya yang berjudul: **"PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN"**, Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Madubaru, Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Dengan demikian, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal 31 Januari 2018

Yang menyatakan



Nicolaus Darudana

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Madubaru, Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta". Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus rasa terimakasih tersebut penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Albertus Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Lukas Purwoto, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Sanata Dharma.

3. Bapak Drs. Th. Sutadi. M.B.A., selaku dosen pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan dan dorongan dengan kesungguhan hati dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Drs. P. Rubiyatno, M.M., selaku dosen pembimbing II, yang juga telah memberikan bimbingan dan dorongan dengan kesungguhan hati dalam penulisan skripsi ini menjadi lebih sempurna.
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
6. Bapak Yohanes Suwardiyono dan Ibu Irene Pangastuti Wibowo selaku orang tua, yang telah membiayai saya kuliah dari awal masuk sampai lulus.
7. PT. Madubaru selaku perusahaan yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
8. Bapak Purjanadi selaku Kabid Pabrikasi yang telah membimbing saya selama saya melakukan penelitian di lapangan.
9. Sedulur 4 ku, Ign Angga, Gregorius Sakti, Michael Aan dan Yohanes Alfian yang selalu nyusu-nyusu saya untuk menyelesaikan penelitian dan memberi saya semangat serta motivasi. Saudariku Dwi Setyawati yang sudah sering sharing berbagai hal tentang skripsi memberi masukan dan informasi-informasi mengenai bahan-bahan skripsi. Deafri Nur Paska yang telah membantu dan mengajari saya merevisi tata tulis dan format-format penulisan di Ms Word. Serta seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen '13.

mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari seluruh pembaca dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Yogyakarta, 31 Januari 2018



Nicolaus Darudana



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	v
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
HALAMAN ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian-penelitian Sebelumnya.....	20
C. Kerangka Komseptual Penelitian.....	22
D. Hipotesis	23
BAB III	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Subyek dan Obyek Penelitian	24
C. Waktu dan Lokasi Penelitian	24
D. Variabel Penelitian.....	25
E. DefinisiOperasional	27

F. Populasi dan Sampel.....	28
G. Teknik Pengambilan Sampel	29
H. Sumber Data.....	30
I. Teknik Pengumpulan Data.....	30
J. Teknik Pengujian Instrumen	30
K. Teknik Analisis Data.....	32
L. Analisis Regresi Linear Berganda	34
M. Uji Asumsi Klasik.....	34
N. Uji F	37
O. Koefisien Determinasi	39
P. Uji t	40
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	42
A. Logo Perusahaan.....	42
B. Sejarah PT. Madubaru	42
C. Visi dan Misi.....	45
D. Permodalan	46
E. Produksi	46
F. Sumber Daya Manusia	49
G. Keuangan	51
H. Pemasaran	54
I. Bagan Organisasi	55
BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Data dan Analisis.....	56
B. Analisis Kuantitatif	68
1. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas	68
2. Analisis Linier Berganda.....	70
3. Uji Asumsi Klasik.....	71
4. Uji F	76
5. Uji t	77
6. Koefisien Determinasi.....	79

C. Pembahasan.....	80
BAB VI KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
C. Keterbatasan.....	85
Daftar Pustaka	87
Lampiran	94

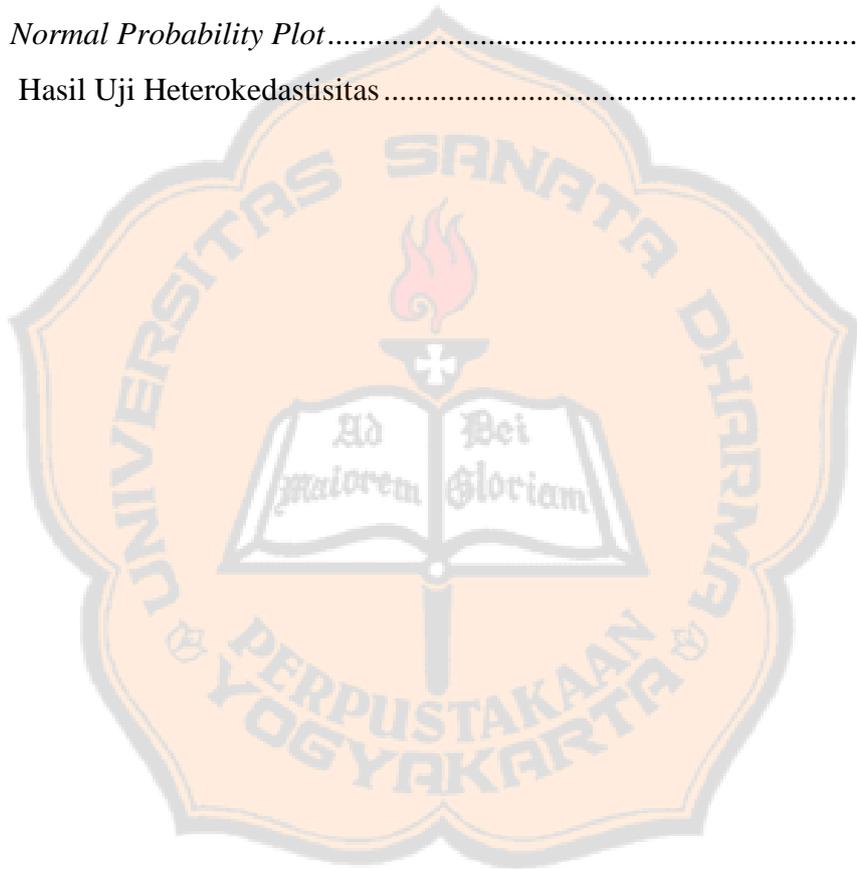


DAFTAR TABEL

III.1	Definisi Operasional dan Indikator	27
III.2	Skala Data	33
V.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	57
V.2	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	57
V.3	Karakteristi Berdasarkan Pendidikan	58
V.4	Karakteristik Berdasarkan Status	59
V.5	Karakteristik Berdasarkan Jabatan	60
V.6	Skala Data	61
V.7	Deskripsi Kategori Skor Variabel Kompensasi	61
V.8	Skala Data Kompensasi.....	62
V.9	Deskripsi Kategori Skala Data Pelatihan Kerja	63
V.10	Skala Data Pelatihan Kerja.....	63
V.11	Deskripsi Kategori Skor Variabel Lingkungan Kerja Fisik	65
V.12	Skala Data Lingkungan Kerja Fisik	65
V.13	Deskripsi Kategori Skor Variabel Kinerja Karyawan.....	66
V.14	Skala Data Kinerja Karyawan	67
V.15	Hasil Uji Validitas	68
V.16	Hasil Uji Reliabilitas	69
V.17	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	70
V.18	Hasil Uji Normalitas.....	72
V.19	Hasil Uji Multikolinearitas	74
V.20	Hasil Uji F	76
V.21	Hasil Uji t	78
V.22	Hasil Uji <i>Adjusted R Square</i>	80

DAFTAR GAMBAR

II.1 Kerangka Konseptual Penelitian	23
IV.1 Logo Perusahaan	42
IV.2 Produksi Gula	48
IV.3 Produksi Alkohol	48
IV.4 Struktur Organisasi Fungsional	55
V.1 Grafik Histogram.....	72
V.2 <i>Normal Probability Plot</i>	73
V.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Ijin Penelitian Universitas Sanata Dharma	89
Lampiran 2	Surat Ijin Penelitian PT. Madubaru	91
Lampiran 3	Lembar Kuesioner	93
Lampiran 4	Tabel Identitas Responden.....	98
Lampiran 5	Tabel Skor Jawaban Kompensasi	103
Lampiran 6	Tabel Skor Jawaban Pelatihan Kerja	108
Lampiran 7	Tabel Skor Jawaban Lingkungan Kerja Fisik.....	113
Lampiran 8	Tabel Skor Jawaban Kinerja Karyawan	118
Lampiran 9	Analisis Persentase Karakteristik Responden dan Variabel	123
Lampiran 10	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	127
Lampiran 11	Uji Asumsi Klasik	130
Lampiran 12	Analisis Linier Berganda	133
Lampiran 13	Tabel Korelasi Produk Moment (r)	135
Lampiran 14	Tabel t.....	141
Lampiran 15	Tabel F.....	146

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Madubaru, Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

Nicolaus Darudana

Universitas Sanata Dharma

Yogyakarta 2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Madubaru. Responden berjumlah 134 orang dari 387 karyawan. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* lebih khususnya *Accidental Sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK TRAINING, AND
PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TOWARDS THE EMPLOYEE'S
PERFORMANCE**

**A case study on the Production Employees of PT. Madubaru, Padokan
Village, Tirtonirmolo Administrative, Sub-district of Kasihan, Bantul
Regency, Yogyakarta.**

Nicolaus Darudana

Sanata Dharma University

Yogyakarta 2017

This research is aimed to find out the effect of compensation, work training, and physical environment towards the employee's performance. The sample of the research are the production employees of PT. Madubaru. There are 134 respondents from 387 employees. The sampling method that is used is Non Probability Sampling, particularly using the method of accidental sampling. The data are collected by questionnaire. The data are analyzed by using multiple linear regression technique, classical assumption test, t test, f test, and determination of coefficient. The result of this research shows that compensation, work training, and physical environment simultaneously create a positive effect towards the employee's performance. In the other side, compensation and work training partially do not have any positive effect towards the employee's performance.

Keywords: compensation, work training, physical environment, employee's performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era moderen seperti sekarang ini perusahaan atau organisasi sangat dituntut untuk berkompeten dalam persaingan yang semakin ketat untuk dapat memenangkan persaingan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Untuk mewujudkan hal itu maka perusahaan harus didukung dengan adanya sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan penting untuk dimiliki. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat memanfaatkan sumber daya yang lain didalam perusahaan atau organisasi, oleh sebab itu perusahaan atau organisasi harus mampu secara efektif dan efisien menemukan, mendayagunakan, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu mencapai hasil yang dicita-citakan.

Perusahaan atau organisasi akan mampu mencapai hasil yang dicita-citakan bila karyawan perusahaan atau organisasi dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang mereka miliki. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah

ditentukan). Namun dalam perwujudanya terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, seperti menurunnya niat pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kurangnya menaati peraturan, dan lain sebagainya. Dalam hal itulah dibutuhkan sosok seorang pemimpin untuk menjadi juru kunci dalam membangun dan menumbuhkan semangat karyawan atau bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam membangun dan menumbuhkan semangat kerja karyawan suatu perusahaan seorang pemimpin harus dapat memperhatikan dan mengontrol faktor-faktor yang riskan terhadap semangat kerja karyawan, seperti dalam pemberian kompensasi, karena dengan pemberian kompensasi ini akan berpengaruh dengan kinerja karyawan suatu perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu berupa uang ataupun bukan uang yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya sebagai balas jasa atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Seorang pemimpin didalam memberikan kompensasi kepada karyawannya harus juga memperhatikan berbagai hal seperti keadilan, objektivitas dan kebijakkan pemerintah.

Selain dengan memberikan kompensasi kepada setiap karyawan yang bekerja didalam perusahaan, pemimpin perusahaan juga perlu memberikan pelatihan kerja terhadap para karyawannya. Pelatihan kerja merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan

semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik dan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Kebanyakan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan mengacu pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Dengan adanya pelatihan kerja ini perusahaan memiliki harapan agar terjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin baik.

Lingkungan kerja juga tidak boleh luput dari perhatian seorang pemimpin perusahaan, terlebih lagi lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua bagian lagi yaitu lingkungan kerja fisik langsung yang berhubungan dengan karyawan seperti meja kursi, dan tatanan ruang, serta lingkungan kerja fisik perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian tentang kinerja karyawan, kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah atau skripsi dengan judul "**Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebaga berikut :

1. Apakah kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ini dimaksudkan untuk menghindari meluas dan bertambah besarnya pembahasan, maka penulis membuat batasan beberapa hal yang akan diteliti. Masalah yang akan diteliti hanya berkisar pada :

1. Kompensasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT Madu Baru bagian produksi sebagai balas jasa atas kerja karyawan.
2. Pelatihan kerja yang akan diteliti pada penelitian ini adalah program pelatihan kerja yang diberikan PT Madu Baru kepada karyawan bagian produksi.
3. Lingkungan kerja fisik yang akan diteliti pada penelitian ini adalah kondisi lingkungan kerja fisik langsung dan perantara yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT Madu Baru.
4. Kinerja karyawan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah penilaian pada kinerja atau hasil kerja pada karyawan bagian produksi PT Madu Baru.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dipetik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat menyumbangkan dan memberikan masukan atau informasi secara teori terhadap penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang, khususnya sesuai dengan tema atau judul yang serupa dan memiliki kaitan dengan kompensasi, pelatihan kinerja dan faktor lingkungan kerja fisik yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a) Bagi karyawan bagian produksi PT Madu Baru:

Dengan adanya penelitian ini diharapkan karyawan PT Madu Baru termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja ke arah yang lebih baik.

- b) Bagi atasan, dalam hal ini adalah Manajer HRD PT Madu Baru:

Manajer HRD PT Madu Baru mampu memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya sehingga mampu memberikan kompensasi yang

layak, pelatihan kinerja yang tepat sasaran serta dapat mengatur lingkungan kerja fisik demi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

- c) Bagi organisasi atau perusahaan, dalam hal ini adalah PT Madu Baru :

PT Madu Baru diharapkan menjadi perusahaan yang bonafit dan berkualitas dengan adanya kinerja para karyawan yang semakin baik sehingga mampu menghasilkan produk-produk yang berkualitas.

- d) Bagi peneliti, dalam hal ini saya sendiri :

Peneliti mendapatkan pengalaman serta pengetahuan tentang faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang nantinya dapat saya terapkan dalam saya berkarya di masa depan.

- e) Bagi universitas, dalam hal ini Universitas Sanata Dharma Yogyakarta:

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu informasi pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dan sebagai tambahan referensi di Perpustakaan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen

Pengertian manajemen menurut (George R Terry, 1990:3) manajemen adalah suatu proses unik dan khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, serta penggerakan dan pengendalian yang dilakukan guna menentukan arah serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemanfaatan SDM dan sumberdaya yang lainnya. Manajemen juga merupakan suatu proses yang khas yang terdiri atas kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran melalui pemanfaatan sumber daya manusia (Handoko, 2000:123). Dalam menjalankan aktivitas manajerial, manajer pasti akan melalui suatu proses yang disebut proses manajemen. Menurut Schermerhorn (2014) yang dikutip Aryanto (2013:3) proses manajemen secara formal diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan atau pengarahan, dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015:4). Hal serupa juga disampaikan oleh Hentian dalam (Widodo, 2015:2) manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

(Widodo, 2015:8) Fungsi dari operasional dalam manajemen sumberdaya manusia merupakan dasar pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi, fungsi tersebut terbagi didalam 8 fungsi sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Planing*) adalah proses penentuan langkah-langkah yang akan dilakukan dimasa datang meliputi :
 - 1) Menganalisis pekerjaan yang ada
 - 2) Menyusun uraian pekerjaan
 - 3) Menyusun persyaratan pekerjaan
 - 4) Menentukan sumber-sumber penarikan SDM

b. Pengadaan (*Procrutment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fungsi ini meliputi :

- 1) Mengumumkan dan menerima surat lamaran
- 2) Melakukan seleksi
- 3) Melakukan orientasi dan pelatihan pratugas
- 4) Pengangkatan SDM
- 5) Penempatan SDM

c. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Fungsi ini meliputi :

- 1) Penilaian prestasi kerja
- 2) Perencanaan karir
- 3) Pendidikan dan pelatihan
- 4) Pemberian tugas
- 5) Mutasi dan promosi
- 6) Motivasi dan disiplin kerja

d. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Fungsi ini meliputi :

- 1) Penggajian dan pengupahan
 - 2) Pemberian tunjangan-tunjangan
 - 3) Pangkat dan jabatan
 - 4) Pemberian penghargaan
- e. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- f. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun. Fungsi ini meliputi:
- 1) Pemeliharaan kebugaran fisik dan jiwa raga
 - 2) Pemeliharaan keamanan dan keselamatan kerja
 - 3) Pemberian jaminan perumahan
 - 4) Pemeliharaan kesehatan
 - 5) Pemeliharaan kesejahteraan rumah tangga SDM
 - 6) Pemeliharaan hubungan kerja dan hak asasi SDM
- g. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- h. Pemberhentian (*Sparation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan. Dalam fungsi ini manajer SDM mengatur hak-hak para pensiun yang dapat diberikan kepada mereka yang telah berjasa besar terhadap perusahaan.

3. Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka (Dessler, 2015:418). Pengertian lain menurut Cascio yang dikutip oleh Mangkuprawira (2011:203) Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan yang meliputi tekanan-tekanan faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tantangan dari kompensasi internasional. Kompensasi memiliki peran yang sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai, karena tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan (Mangkunegara, 2001:84). Pemberian kompensasi ini juga tentunya memiliki tujuan, menurut Hasibuan dalam (Widodo, 2015:156) tujuan dari kompensasi adalah:

- a. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya.
- b. Kepuasan Kerja, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
- c. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- g. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

Perusahaan dalam melaksanakan program kompensasi juga harus memperhatikan asas kompensasi yang berlaku, menurut Hisbuan dalam

(Widodo, 2015:157) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku.

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek di atas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

b. Asas Layak dan Wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

4. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan program yang bersifat penting untuk dilakukan suatu perusahaan kepada karyawannya. Pelatihan kerja menurut (Dessler, 2015:284) merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan sekarang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Sikula dalam (Mangkunegara, 2013:44) juga berpendapat mengenai pelatihan kerja, menurutnya pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis

dalam tujuan terbatas. Pelatihan kerja pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja Dearden (1984) dalam (Widodo, 2015:82). Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai dengan situasi tertentu. Sering kali pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang langsung berhubungan dengan situasinya. Selain penjelasan di atas, pelatihan kerja juga memiliki tujuan umum, menurut Carrel dkk (1982:401-402) dalam (Widodo, 2015:83) tujuan umum pelatihan kerja dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan Kinerja (*improfe performance*). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
- b) Memperbarui ketrampilan karyawan (*update employee's skill*). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif dan efisien. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaruan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- c) Menghindari keusangan manajerial (*avoid magerial obsolescence*). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat

berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi usang.

- d) Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan ketrampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.
- e) Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*prepare for promotion, and managerial succession*). Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yaitu dengan program pengembangan karir. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memperoleh ketrampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.
- f) Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*). Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

5. Lingkungan Kerja

Dalam bekerja karyawan suatu perusahaan pasti akan bersentuhan langsung dengan lingkungan kerja yang akan dapat mempengaruhi secara langsung ataupun tidak langsung dengan kinerja mereka. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Alex S. Nitisemito, 2000:183). Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009:21). Sedarmayanti (2009) juga memaparkan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yakni:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dibagi menjadi dua kategori, yakni:

- i. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti meja, kursi, alat kerja, dan lain sebagainya.
- ii. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur udara, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, dan lain sebagainya.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun

dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

6. Kinerja Karyawan

Perusahaan atau organisasi didalam melakukan operasionalnya tidak akan lepas dari kinerja para karyawannya, semakin baik kinerja para karyawannya maka akan semakin mudah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Gomes (1995) dalam (Mangkunegara, 2005:9) mengungkapkan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya (Mangkunegara, 2005:9) menyimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari kinerja karyawan didalam perusahaan, tentunya perusahaan juga harus menilai kinerja dari karyawan tersebut. Penilaian tersebut tentu juga memiliki tujuan, menurut Sunyoto (1999) dalam (Mangkunegara, 2005:10-11) tujuan penilaian kinerja tersebut adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan profesinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kemudian kegunaan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan kerja.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Secara singkat menurut (Mangkunegara, 2005:13) dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar penilaian kerja sebagai berikut:

- a) Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat dan setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.

- b) Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
- c) Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimaksudkan secara sadar ke dalam *corporate planing*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya dilakukan jika manajer ingat saja.

B. Penelitian-penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil tiga buah penelitian sebagai bahan pertimbangan dan sebagai sumber informasi didalam melakukan penelitian, penelitian tersebut berasal dari:

1. Anna Yovita Dyah P.K. (2010) melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan" studi kasus dilakukan pada karyawan bagian produksi PT Kanisius Yogyakarta. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan loyalitas dengan kinerja karyawan, mengetahui apakah ada hubungan kondisi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dan mengetahui apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara loyalitas, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

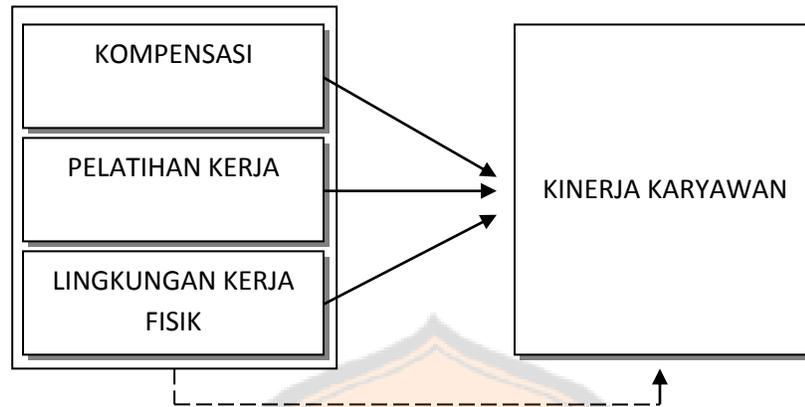
dengan kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Kanisius Yogyakarta.

2. Taufan Hepta Riyandono (2014) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Langsung dan Tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan" studi kasus dilakukan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Temanggung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Temanggung dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Temanggung. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dikarenakan karyawan dapat secara langsung dan umum menikmati kompensasi ini seperti gaji dan bonus bila karyawan memiliki kinerja yang baik. Serta kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan tidak semua karyawan mendapatkan bayaran di luar kerja dan fasilitas istimewa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan seperti cuti hamil, kendaraan dinas, dan ruang kantor khusus.
3. Felisita (2016) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap

Kinerja Karyawan" studi kasus dilakukan pada karyawan administrasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama pelatihan, pengembangan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui secara parsial pelatihan, pengembangan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanyalah variabel pelatihan, variabel pengembangan, kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang penulis paparkan di depan, memunculkan dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dari hubungan itu penulis menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual Penelitian

----- = Pengaruh simultan

—————> = Pengaruh parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dan gambaran tentang kerangka konseptual di atas kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan fisik diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan digunakan peneliti merupakan jenis penelitian studi kasus. Penelitian studi kasus merupakan jenis penelitian yang menggunakan objek tertentu dimana hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini hanya berlaku pada instansi tertentu.

B. Subjek dan Objen Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Madu Baru.

2. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi PT Madu Baru.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada bulan Mei tahun 2017 sampai dengan diperolehnya data yang dibutuhkan untuk penelitian, serta lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT Madu Baru, Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta, Indonesia.

D. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel

a) Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:38).

b) Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Terikat). Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik.

c) Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Variabel

- a) Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk

memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Cascio dalam Mangkuprawira 2011:203).

- b) Pelatihan Kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira, 2011:134).
- c) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2009:21).
- d) Kinerja karyawan (*performance*) diartikan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moeheriono, 2010:11).

3. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Skala likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena. Skala yang digunakan sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) skor 5
- b) Setuju (S) skor 4
- c) Netral (N) skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mengidentifikasi variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi dan pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Alimul, 2007: P.87).

Tabel III.1
Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moheriono dalam Rosyida, 2010:11).	Kualitas hasil kerja. Kuantitas hasil kerja. Pelaksanaan Tugas	Penyelesaian tugas sesuai standar produk yang ditentukan perusahaan. Sesuai dengan target waktu dan jumlah yang diberikan perusahaan. Ketelitian, keuletan, serta tidak melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.	Likert
Kompensasi (X1)	Bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan	Puas terhadap gaji.	Karyawan merasakan bahwa gaji yang diterimanya sudah mencukupi kebutuhannya dan sebanding dengan apa yang ia berikan kepada perusahaan.	Likert

	agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang smakin tinggi (Oleh Cascio dalam Mangkuprawira 2011:203).	Puas terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Puas terhadap tunjangan.	Karyawan merasa puas terhadap fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepadanya sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja. Karyawan merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan kepadanya sebagai bentuk dari wujud perhatian perusahaan kepadanya dan sebagai motivasi baginya untuk bekerja lebih baik lagi.	
Pelatihan Kerja (X2)	Merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira, 2011:134).	Materi pelatihan. Sarana pelatihan. Metode pelatihan.	Asumsi karyawan tentang penting atau tidaknya materi pelatihan yang diberikan perusahaan kepadanya. Asumsi karyawan tentang layak atau tidaknya sarana yang digunakan perusahaan untuk melakukan pelatihan kerja kepada karyawan. Asumsi karyawan tentang tepat sasaran atau tidaknya metode pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.	Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempoengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.	Kelayakan Kenyamanan	Mengacu pada layak atau tidaknya lingkungan kerja langsung yang ada di sekitar lingkungan kerja karyawan yang menunjang pekerjaannya. Mengacu pada nyaman atau tidaknya lingkungan kerja perantara.	Likert

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:135) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

karyawan manajerial dan non manajerial pada bagian produksi PT Madu Baru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:136) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan manajerial dan non manajerial pada bagian produksi PT Madu Baru.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N (a^2)}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

α : tingkat kesalahan dalam persen atau toleransi ketidaktelitian dalam menentukan banyak responden.

G. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti untuk mengambil sampel adalah dengan teknik Nonprobability Sampling lebih khususnya *Accidental Sampling*. Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2011:131). *Accidental Sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan

kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau *accidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

H. Sumber Data

Sumber data yang digunakan didalam penelitian ini adalah sumber data primer yang didapatkan peneliti dari pembagian kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT Madu Baru dan data sekunder dari observasi data perusahaan tentang jumlah karyawan sebagai dasar untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini.

I. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode kuesioner. Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket (Suyono, 2001:24).

J. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Sunyoto, 2011:69). Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur, yang tepat dan sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Rumus korelasi berdasarkan pearson adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2011:142) :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum X)^2)(n\sum y^2 - (\sum y^2))}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

$\sum xy$: Jumlah skor perkalian variabel x dan y

$\sum x$: Jumlah nilai variabel x

$\sum y$: Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$: Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$: Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n : Jumlah sampel (responden)

Berdasarkan r hitung dengan menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5%. Jika hasil pengukuran menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $r_{hitung} = r_{tabel}$, maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkatan dimana suatu tes secara konsisten mengukur beberapa pun hasil pengukuran itu (Sumanto, 2014:81). Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner akan dikatakan layak atau reliabel jika *alpha cronbach* ≥ 0.06 dan akan dikatakan tidak layak atau tidak reliabel jika < 0.06 (Sunyoto, 2014:70). Dalam penelitian ini

peneliti menggunakan metode *alpha cronbach* sebagai berikut (Sumanto, 2014:83) :

$$r_{xx1} = 1 - \frac{S_d^2}{S_x^2}$$

Keterangan:

r_{xx1} : Koefisien reliabilitas tes

S_d^2 : Varians perbedaan skor antara dua belahan

S_x^2 : Varians skor tes

- a) Jika uji reliabilitas ≥ 0.06 berarti uji hasil rentabilitas memiliki rentabilis baik.
- b) Jika uji reliabilitas < 0.06 berarti uji hasil rentabilitas memiliki rentabilitas kurang baik.

K. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis secara deskriptif variabel penelitian.

a. Deskripsi responden

Deskripsi responden berisi tentang perhitungan yang menjadi klasifikasi secara umum seperti jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan.

b. Deskripsi variabel

Deskripsi variabel digunakan untuk mengetahui apakah persepsi karyawan sangat baik atau buruk terhadap kompensasi, pelatihan kerja lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan, maka penulis menggunakan rentang skala pada variabel kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja. Bobot tertinggi adalah 5 dan bobot terendah adalah 1, jumlah kelas 5 sehingga interval dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{kelas maksimum} - \text{kelas minimum}}{\text{Interval kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan rentang skala 0,8 maka skor pada persepsi kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel III.2
Tabel Skala Data

Skala	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat rendah
2	1,80 – 2,59	Rendah
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat tinggi

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data regresi linier berganda ini digunakan agar data yang sudah dihimpun dapat berguna. Untuk menjamin ketelitian dan keakuratan hasil perhitungan analisis regresi, maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS 20. Persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

$b_{1,2,3}$: Koefisien regresi

X_1 : Kompensasi

X_2 : Pelatihan kerja

X_3 : Lingkungan kerja fisik

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik juga digunakan didalam teknik analisis data penelitian ini, uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang diperlukan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan supaya diperoleh

model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006: 110). Untuk menguji data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut :

a) Metode Grafik

Metode statistik yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006: 110). Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Metode Statistik

Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika

signifikansi lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, namun jika terjadi maka model-model regresi tersebut tidak orhohonal, yaitu nilai korelasi tidak sama dengan nol antara variabel bebasnya. Uji multikolonieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,1 maka dapat dilakukan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolonieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas (Ghozali, 2006: 91).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variabel dari residual

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distandarisasi, analisisnya adalah:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (Bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Sedangkan uji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah menggunakan Uji T dan Uji F dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$.

a. Uji F (secara simutan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari persepsi pada kompensasi, persepsi pada pelatihan kerja dan lingkungan kerja

fisik secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan menggunakan distribusi F, yaitu membandingkan antara F hitung dan F tabel.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji F yaitu (Sunyoto:2009:155) :

a) Menentukan Ho dan Ha

Ho: $b_1, b_2 = 0$ Artinya pada kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha: $b_1, b_2 > 0$ Artinya pada kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b) Menentukan level of significance (α)

Level of significance (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05. F tabel dicari dengan menentukan besar *degree of freedom 1* (df1) dan *degree of freedom 2* (df2). Untuk df1 menggunakan k-1, dan untuk df2 menggunakan n-k.

c) Menentukan nilai F hitung dengan rumus (Sunyoto, 2009:155):

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/n - K - 1}$$

dimana:

F : Harga F garis regresi yang dicari

K : Banyaknya variabel bebas

n : Jumlah sample

R^2 : Koefisien determinasi

d) Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

a) Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel independen (Kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

b) Jika F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel independen (Kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik) secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (Kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Adapun rumus yang digunakan adalah (Supranto dan Limakrisna, 2009:163):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

dimana:

R^2 : Koefisien determenasi

$X_{1,2}$: Variabel independen (Kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik).

Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan).

$b_{1,2}$: Koefisien regresi

c. Uji t (secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen. Langkah-langkan yang dilakukan dalam uji t yaitu (Sunyoto, 2009:152) :

a) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: b_1, b_2 = 0$ Artinya pada kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_a: b_1, b_2 > 0$ Artinya pada kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Menentukan *level of significance* (α)

Dalam penelitian ini *level of significance* (α) atau tingkat signifikannya sebesar 0,005 (5%) dengan derajat bebas (df) = n-k-1 dan n merupakan jumlah sampel penelitian.

c) Menentukan nilai t hitung dengan rumus (Sunyoto, 2009:152)

$$t_i = \frac{b_i}{sb_i}$$

dimana:

t_i : t hitung koefisien i

b_i : koefisien regresi variabel i

sb_i : standar eror dari i

d) Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

a) Jika T hitung $>$ T tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel independen (Kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

b) Jika F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel independen (Kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PT MADUBARU

A. Logo Perusahaan



Gambar IV.1 Logo PT. Madubaru

B. Sejarah Singkat PT Madubaru

1. PG-PS Madukismo

PG-PS Madukismo adalah satu-satunya Pabrik Gula dan Pabrik Alkohol/Spritus di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, khususnya gula pasir. Sebagai perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dibangun : Tahun 1955

Atas prakarsa : Sri Sultan Hamengku Buwono IX

Diresmikan : Tanggal 29 Mei 1958

Mulai produksi : Pabrik gula : Tahun 1958

Pabrik spritus : Tahun 1959

2. Lokasi

Diatas lokasi Bangunan Pabrik Gula Padokan (satu diantara dari 17 Pabrik Gula di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dibangun Pemerintahan Belanda, tetapi dibumi hanguskan pada masa Pemerintahan Jepang), yang terletak di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Kontraktor Utama

Machine Fabrick Sangerhausen, Jerman Timur.

4. Status Perusahaan

Perseroan Terbatas, didirikan tanggal 14 Juni 1955. Diberi nama: "Pabrik-pabrik Gula Madubaru PT" (P2G Madubaru PT), memiliki dua pabrik:

- 1) PG (Pabrik Gula).
- 2) PS (Pabrik Spritus/Alkohol).

5. Pemilik Saham

Pada awal berdiri : 75% milik Sri Sultan Hamengku Buwono IX, 25% milik Perusahaan RI (Departemen Pertanian RI). Saat ini telah dirubah menjadi sbb : 65% milik Sri Sultan Hamengku Buwono X, 35% milik Pemerintah (dikuasakan kepada PT. Rajawali Nusantara Indonesia, sebuah BUMN).

6. Kronologi Status Perusahaan

Th. 1955 - 1962 : Perusahaan Swasta (PT).

Th. 1962 - 1966 : Bergabung dengan Perusahaan Negara dibawah BPU-PPN (Badan Pimpinan Umum-Perusahaan Negara), karena adanya *policy* Pemerintah RI yang mengambil alih semua Perusahaan di Indonesia.

Th. 1966 : BPU - PPN bubar. PG-PG di Indonesia boleh memilih : tetap sebagai Perusahaan Negara atau keluar menjadi Perusahaan Swasta (PT). PT. Madubaru memilih Perusahaan Swasta.

Th. 1966 - 1984 : PT. Madubaru kembali menjadi Perusahaan Swasta dengan susunan Direksi yang dipimpin Sri Sultan Hamengku Buwono IX sebagai Presiden Direktur.

Tanggal 4 Maret 1984 - 24 Februari 2004 diadakan kontrak manajemen dengan PT.

Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) yaitu salah satu BUMN milik Departemen

Keuangan RI. Tanggal 24 Februari - sekarang

PT. Madubaru menjadi perusahaan mandiri

yang dikelola secara profesional dan

independent.

7. Susunan Pengurus Saat Ini

1) Komisaris Utama

- GKR Mangkubumi

2) Komisaris

- Drs. H. Sumargono Kusumohadiningrat

-Djoko Retnadi

3) Direktur

- Ir. Rachmad Edi Cahyono, M.Si

C. Visi dan Misi

Visi :

PT. Madubaru menjadi perusahaan Argo Industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati.

Misi :

- 1) Menghasilkan gula dan ethanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat dan industri Indonesia.
- 2) Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara profesional dan inovatif, memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani.
- 3) mengembangkan produk/bisnis baru yang mendukung bisnis inti.

- 4) menempatkan karyawan dan *stake holders* lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan perusahaan dan pencapaian *share holder values*.

D. Permodalan

Selain modal sendiri juga mendapatkan kredit dari Bank Pemerintah untuk operasional dan investasi.

Kapasitas:

PG. Madukismo:

- 1) Desain awal 1.500 ton tebu per hari (tth).
- 2) Tahun 1976 ditingkatkan lagi menjadi : 2.500 tth.
- 3) Tahun 1992 ditingkatkan lagi menjadi : 3.000 tth.
- 4) Tahun 2006 s.d sekarang : 3.500 tth.

PS. Madukismo:

- 1) Tahun 1976 awal 15.000 liter alkohol per hari.
- 2) Tahun 2002 ditingkatkan menjadi 25.000 liter alkohol per hari.

E. Produksi

1. Produksi Utama PT Madubaru

Gula Pasir dengan kualitas SHS IA (*Super Head Sugar*) atau GKP (Gula Kristal Putih). Mutu produksi dipantau oleh P3GI Pasuruan (Pusat Penelitian Perkrbunan Gula Indonesia).

2. Produksi Sampingan PT Madubaru

- 1) Alkohol Murni (kadar minimal 95%).

2) Spritus Bakar (kadar 94%).

Mutu dipantau oleh Balai Penelitian Kimia Departemen Perindustrian dan PT. Sucofindo Indonesia.

3. Hail Produksi Rata-rata Pertahun

a) Pabrik Gula:

- a. Bahan baku tebu 400.000 - 500.000 ton per tahun.
- b. Hasil gula SHS: ± 35.000 ton per tahun.
- c. Rendamen antara 7,0% - 8,5%.
- d. Bahan pembantu: Batu Gamping dan Belerang.

b) Pabrik Spritus:

- a. Bahan baku: Tetes dari PG. Madukismo ± 30.000 ton per tahun.
- b. Hasil Alkohol: ± 8 juta liter per tahun.
- c. Dipasarkan sebagai Alkohol murni dan Spritus bakar.
- d. Bahan pembantu: pupuk urea, NPK, Asam Sulfat.

4. Masa Produksi

1) PG (Pabrik Gula)

Sekitar 5 sampai 6 bulan per tahun (24 jam/hari). Terus menerus, antara bulan Mei s.d Oktober. Selain bulan tersebut digunakan untuk memelihara mesin pabrik (servis, revisi, perbaikan, penggantian dll).

2) PS (Pabrik Spritus)

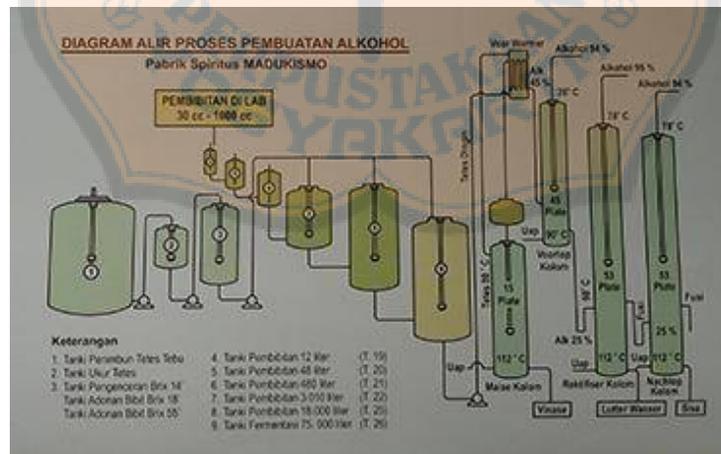
Pabrik Spritus PT Madubaru memproduksi sekitar 9 sampai 11 bulan pertahun (24 jam/hari) sisa waktu produksi digunakan untuk melaksanakan pemeliharaan mesin pabrik.

5. Proses Produksi Gula



Gambar IV.1 Produksi Gula

6. Proses Produksi Spritus



Gambar IV.2 Produksi Alkohol

F. Sumber Daya Manusia

1. Penggolongan Karyawan Berdasarkan Sistem Pengupahan

Karyawan yang dimiliki oleh PT Madubaru ada 2 jenis yakni karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, karyawan tetap PT Madubaru terdiri atas:

- 1) Karyawan Pemimpin
- 2) Karyawan Pelaksana

Sistem Pengupahan kedua jenis karyawan tetap tersebut diatur tersendiri dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) antara Serikat Pekerja dengan Direksi.

Karyawan tidak tetap yang dimiliki PT Madubaru terdiri atas:

- 1) Karyawan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) yang bekerja hanya pada saat waktu produksi.
- 2) Karyawan Borongan yang bekerja hanya pada saat ada pekerjaan borong

Sistem pengupahan kedua jenis karyawan tidak tetap tersebut mengacu pada upah minimum regional yang berlaku

Jumlah karyawan:

Karyawan Pimpinan	60 orang
Karyawan Pelaksana	387 orang
KKWT	939 orang
Jumlah	1386 orang

Bagi karyawan PT. Madubaru yang baru bergabung dan bekerja, perusahaan selalu memberikan pelatihan terlebih dahulu kepada mereka. Pelatihan yang diberikan perusahaan langsung menghadapkan karyawan baru di tempat dimana kelak mereka bekerja dan dengan peralatan-peralatan kerja yang kelak mereka gunakan dalam bekerja. Pelatihan bagi karyawan baru PT. Madubaru biasanya di koordinasi oleh mandor bagian tempat mereka bekerja.

2. Organisasi Karyawan Tetap

Karyawan tetap PT Madubaru selain bekerja mereka juga memiliki organisasi karyawan tetap PT Madubaru yaitu Serikat Pekerja PT Madubaru/SPPT Madubaru yang dibentuk pada tahun 2000 dan mulai tahun 2001 telah disahkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur tentang hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan.

3. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan PT Madubaru kepada para karyawannya yaitu:

- 1) Program JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) untuk semua karyawan.
- 2) Hak pensiun untuk karyawan tetap (Pimpinan dan Pelaksana).
- 3) Program Taska (Tabungan Asuransi Kesejahteraan Hari Tua) untuk karyawan tetap.
- 4) Koperasi Karyawan dan Pensiunan PT Madubaru.

- 5) Perumahan dinas untuk karyawan tetap.
- 6) Poliklinik dan Klinik KB Perusahaan untuk semua karyawan beserta keluarganya.
- 7) Taman Kanak-kanan Perusahaan untuk karyawan dan umum.
- 8) Sarana Olahraga dan Kesenian untuk karyawan dan umum.
- 9) Pakaian Dinas untuk seluruh karyawan.
- 10) Biaya pengobatan.
- 11) Rekreasi karyawan beserta keluarga.

G. Keuangan

1. Penyajian Laporan Keuangan

Penyajian laporan keuangan yang PT Madubaru disusun berdasarkan konsep harga pokok historis. Laporan laba/rugi disusun berdasarkan *All Inclusive Concept* (AIC). Dana yang digunakan dalam menyusun laporan perubahan posisi keuangan adalah modal kerja bersih, yaitu aktiva lancar dikurangi hutang lancar.

2. Piutang

Piutang yang dimiliki PT Madubaru dikelompokkan menurut tingkat penyelesaiannya. Pengelompokannya menjadi dua yaitu kelompok piutang yang tinggi kemungkinan tertagihnya dan piutang yang rendah kemungkinan tertagihnya.

3. Pengakuan Nilai Persediaan

PT Madubaru harus melakukan penilaian terhadap semua persediaan yang ada pada tanggal laporan keuangan. Penilaian persediaan ini diperlukan untuk menentukan jumlah harga pokok penjualan (HPP) yang harus dikurangkan dari hasil penjualannya, dalam rangka penentuan laba rugi periodiknya. Permasalahan pokok dalam akuntansi persediaan adalah jumlah biaya yang harus diakui sebagai aktiva dan konversi selanjutnya sampai pendapatan yang bersangkutan diakui.

4. Persediaan Barang dan Bahan

Metode penentuan harga pokok persediaan dan bahan yang digunakan PT Madubaru adalah dengan metode rata-rata berjalan.

5. Cadangan Penyusutan

Penyusutan PT Madubaru dihitung dengan menggunakan metode garis lurus tiap aktiva dikelompokkan menurut jenisnya dan mempunyai umur ekonomis yang berbeda. Sedangkan untuk menghitung PPh Badan Penyusutan berdasarkan saldo menurun.

6. Utang

Utang yang dimiliki PT Madubaru dikelompokkan menjadi dua bagian menurut jangka waktu penyelesaiannya yaitu kurang dari satu tahun dibukukan sebagai utang lancar dan kewajiban utang yang harus diselesaikan pelunasannya lebih dari satu tahun dibukukan sebagai utang jangka panjang.

7. Pembebanan Biaya

Pembebanan biaya dalam periode akuntansi yang bersangkutan dilakukan atas dasar waktu (*Accrual Basic*).

8. Komputerisasi

PT Madubaru menggunakan sistem akuntansi LAN (*Local Area Network*) atau jaringan dengan sebuah bank data, bidang yang sudah terkomputerisasi adalah:

- 1) Pembukuan (menggunakan sistem jaringan).
- 2) Pengadaan bahan-bahan (menggunakan sistem jaringan).
- 3) Pergudangan (menggunakan sistem jaringan).
- 4) Penggajian (menggunakan sistem jaringan).
- 5) Administrasi tebanan (menggunakan sistem jaringan).
- 6) Administrasi timbangan (menggunakan sistem jaringan LAN).
- 7) Instalasi (menggunakan sistem jaringan LAN).
- 8) Sekertariat (menggunakan sistem jaringan LAN).
- 9) Administrasi biaya tanaman (menggunakan sistem jaringan LAN).
- 10) Administrasi data tanaman (menggunakan sistem jaringan LAN).
- 11) Personalia (menggunakan sistem jaringan LAN).
- 12) Administrasi tebu rakyat (menggunakan sistem jaringan LAN).
- 13) Hubungan dengan kantor pusat/direksi (menggunakan internet).

H. Pemasaran

Distributor gula, Alkohol dan Spritus:

Gula:

Untuk tahun 1998 s/d sekarang gula PG. Madukismo dijual bebas, gula milik

Madukismo dijual sendiri oleh PG. Madukismo.

Gudang gula di PG. Madukismo ada 2 buah yaitu:

- a) Gudang Gula A dengan kapasitas 150.000 ku.
- b) Gudang Gula B dengan kapasitas 50.000 ku.

Alkohol dan Spritus:

Alkohol dan Spritus pemasarannya diatur sendiri oleh perusahaan melalui distributor ada yang berasal dari Jakarta, Tegal, Semarang, Solo, Surabaya dan Yogyakarta.

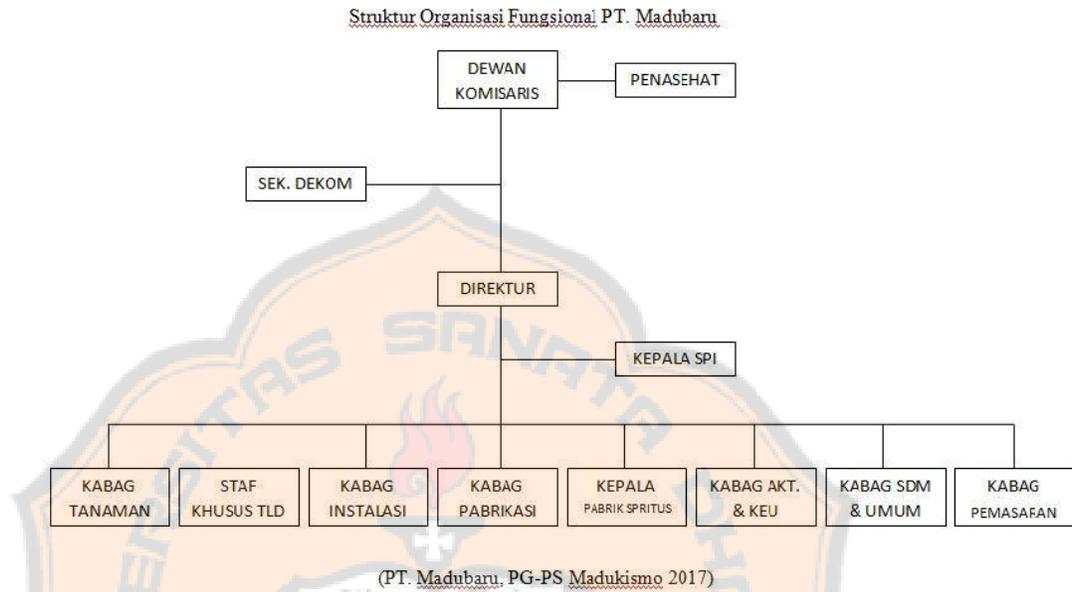
Cara penjualannya ada 2 cara yaitu:

1. Tunai
2. Kredit

Harga jual untuk Alkohol dan Spritus ditetapkan

1. Sesuai harga pasar
2. Untuk Alkohol merupakan barang kena cukai (BKC) yang tarif cukai sesuai dengan ketentuan pemerintah sebesar Rp. 20.000/liter.

I. Bagan Organisasi PT. Madubaru (PG-PS Madukismo)



Gambar IV.3 Struktur Organisasi Fungsional PT. Madubaru

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data dan Analisis

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Madubaru (PG-PS Madukismo). Pada awalnya peneliti menyebarkan kuesioner dengan jumlah 160 kuesioner, namun setelah kuesioner terkumpul kembali, peneliti meneliti satu per satu kuesioner yang terkumpul guna memeriksa kelayakan kuesioner. Setelah kuesioner diteliti terdapat 19 kuesioner tidak terisi yang sebagian hanya berisi identitas responden saja, 7 kuesioner terisi namun di dalamnya banyak pernyataan yang tidak terisi. Berdasarkan hal tersebut peneliti memutuskan untuk tidak menggunakan 26 kuesioner yang terkendala tersebut dan menggunakan 134 kuesioner yang layak. Jumlah sampel yang diambil oleh peneliti berjumlah 134 responden dan dikategorikan menjadi beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status dan jabatan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 jenis yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil

analisis data berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel V.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	134	100%
Perempuan	0	0%
Total	134	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 134 responden atau sebesar 100%, hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan kasar dan berat yang membutuhkan tenaga dan kekuatan sehingga harus dikerjakan oleh laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Berdasarkan jawaban karakteristik responden berdasarkan usia, dalam penelitian ini usia responden dikelompokkan menjadi empat kelompok, seperti yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel V.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	44	32.84%
2	31-40 Tahun	41	30.59%
3	41-50 Tahun	26	19.40%
4	51-60 Tahun	23	17.16%
	Total	134	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini interval 21-30 Tahun sebanyak 44 responden atau 32.84%, interval 31-40 Tahun sebanyak 41 responden atau 30.59%, interval 41-50 Tahun sebanyak 26 responden atau 19.40% dan interval 51-60 Tahun sebanyak 23 responden atau 17.16%, hal ini berarti bahwa usia responden antara yang muda dan tua proporsinya merata.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Berdasarkan jawaban karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dalam penelitian ini pendidikan responden dikelompokkan menjadi enam kelompok, seperti yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel V.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	3	2.24%
2	SMP	21	15.67%
3	SMA	59	44.03%
4	SMK	47	35.07%
5	D3	3	2.24%
6	S1	1	0.75%
	Total	134	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SD sebanyak 3 responden atau 2.24%, SMP sebanyak 21 responden atau 15.67%, SMA sebanyak 59 responden atau 44.03%, SMK sebanyak 47 responden atau 35.07%, D3 sebanyak 3 responden atau 2.24% dan S1 sebanyak 1 responden atau 0.75%, garis besar yang

dapat ditarik dari paparan di atas adalah bahwa responden tidak memerlukan pendidikan yang tinggi untuk dapat menjalankan pekerjaannya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan jawaban karakteristik responden berdasarkan status, dalam penelitian ini pendidikan responden dikelompokkan menjadi dua kelompok, seperti yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel V.4
Karakteristik Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah	Persentase
1	Kawin	106	79.10%
2	Belum Kawin	28	20.90%
	Total	134	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berstatus kawin sebanyak 106 responden atau 79.10% dan responden yang belum kawin sebanyak 28 responden atau 20.90%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jawaban karakteristik responden berdasarkan jabatan, dalam penelitian ini jabatan responden dikelompokkan menjadi delapan kelompok, seperti yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel V.5
Karakteristik Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Pemasak	26	19.40%
2	Penggiling	35	26.20%
3	Pemutar	18	13.43%
4	Penguap	17	12.69%
5	Pemurnian	2	1.49%
6	Penyuling	22	16.42%
7	Pabrikasi	8	5.97%
8	Ketelan	6	4.48%
Total		134	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan jabatan pemasak sebanyak 26 responden atau 19.40%, penggiling sebanyak 35 responden atau 26.20%, pemutar sebanyak 18 responden atau 13.43%, penguap sebanyak 17 responden atau 12.69%, pemurnian sebanyak 2 responden atau 1.49%, penyuling 22 responden atau 16.42%, pabrikasi 8 responden atau 5.97% dan ketelan 6 responden atau 4.48%. Responden dengan jabatan penggiling memiliki persentase paling tinggi dikarenakan dalam proses penggilingan tebu membutuhkan lebih banyak karyawan bila dibandingkan dengan proses yang lainnya.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel digunakan untuk mengetahui apakah persepsi karyawan sangat baik atau buruk terhadap kompensasi, pelatihan kerja lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan, maka penulis menggunakan

rentang skala pada variabel kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja. Bobot tertinggi adalah 5 dan bobot terendah adalah 1, jumlah kelas 5 sehingga interval dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{kelas maksimum} - \text{kelas minimum}}{\text{Interval kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan rentang skala 0,8 maka skor pada persepsi kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel V.6 Skala Data

Skala	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat rendah
2	1,80 – 2,59	Rendah
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat tinggi

a. Kompensasi

Tabel V.7

Deskripsi Kategori Skor Variabel Kompensasi, Frekuensi dan Presentase

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,79	Sangat Tidak Layak	3	2,24%
1,80-2,59	Tidak Layak	7	5,22%
2,60-3,39	Cukup Layak	21	15,67%
3,40-4,19	Layak	61	45,52%
4,20-5,00	Sangat Layak	42	31,34%
Jumlah		134	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Tabel V.8
Tabel Skala Data Kompensasi

Skala	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat tidak layak
2	1,80 – 2,59	Tidak layak
3	2,60 – 3,39	Cukup layak
4	3,40 – 4,19	Layak
5	4,20 – 5,00	Sangat layak

Berdasarkan tabel V.6 di atas dapat kita lihat bahwa 3 responden merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mereka sangat tidak layak dengan tingkat persentase 2,24%, 7 responden merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mereka tidak layak dengan tingkat persentase 5,22%, 21 responden merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mereka cukup layak dengan tingkat persentase 15,67%, 61 responden merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mereka layak dengan tingkat persentase 45,52% dan 42 responden merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mereka sangat layak dengan tingkat persentase 31,34%, dalam skor jawaban kuesioner responden juga menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,70 yang terdiri dari nilai K1 sebesar 3,91, K2 sebesar 3,73, K3 sebesar 3,77, K4 sebesar 3,72 dan K5 sebesar 3,36 (lampiran 5) sehingga skor ini masuk dalam kategori layak dan sudah memenuhi indikator dalam variabel ini yaitu karyawan merasakan bahwa gaji yang diterimanya sudah mencukupi kebutuhannya dan sebanding dengan apa yang ia berikan kepada

perusahaan, karyawan merasa puas terhadap fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepadanya sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan karyawan merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan kepadanya sebagai bentuk dari wujud perhatian perusahaan kepadanya dan sebagai motivasi baginya untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan demikian menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mereka sudah layak.

b. Pelatihan Kerja

Tabel V.9
Deskripsi Kategori Skor Variabel Pelatihan Kerja, Frekuensi dan Presentase

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,79	Sangat Tidak Efektif	0	0%
1,80-2,59	Tidak Efektif	4	2,98%
2,60-3,39	Cukup Efektif	21	15,67%
3,40-4,19	Efektif	58	43,28%
4,20-5,00	Sangat Efektif	51	38,06%
Jumlah		134	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Tabel V.10
Tabel Skala Data Pelatihan Kerja

Skala	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat tidak efektif
2	1,80 – 2,59	Tidak efektif
3	2,60 – 3,39	Cukup efektif
4	3,40 – 4,19	Efektif
5	4,20 – 5,00	Sangat efektif

Berdasarkan tabel V.7 di atas dapat kita lihat bahwa 4 responden merasa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada mereka tidak efektif dengan tingkat persentase 2,98%, 21 responden merasa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada mereka cukup efektif dengan tingkat persentase 15,67%, 58 responden merasa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada mereka efektif dengan tingkat persentase 43,28% dan 51 responden merasa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada mereka sangat efektif dengan tingkat persentase 38,06%, dalam skor jawaban kuesioner responden juga menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,86 yang terdiri dari nilai P1 sebesar 3,80, P2 sebesar 3,96, P3 sebesar 3,87, P4 sebesar 3,83 dan P5 sebesar 3,82 (lampiran 6) sehingga skor ini masuk dalam kategori efektif dan sudah memenuhi indikator dalam variabel pelatihan kerja yaitu asumsi karyawan tentang penting atau tidaknya materi pelatihan yang diberikan perusahaan kepadanya, asumsi karyawan tentang layak atau tidaknya sarana yang digunakan perusahaan untuk melakukan pelatihan kerja kepada karyawan dan asumsi karyawan tentang tepat sasaran atau tidaknya metode pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa mayoritas atau sebagian besar responden merasa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada mereka sudah efektif.

c. Lingkungan Kerja Fisik

Tabel V.11
Deskripsi Kategori Skor Variabel Lingkungan Kerja Fisik,
Frekuensi dan Presentase

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
	Sangat Tidak Layak		
1,00-1,79	Layak	3	2,24%
1,80-2,59	Tidak Layak	5	3,73%
2,60-3,39	Cukup Layak	40	29,85%
3,40-4,19	Layak	62	46,27%
4,20-5,00	Sangat Layak	24	17,91%
Jumlah		134	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Tabel V.12
Tabel Skala Data Lingkungan Kerja Fisik

Skala	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Layak
2	1,80 – 2,59	Tidak Layak
3	2,60 – 3,39	Cukup Layak
4	3,40 – 4,19	Layak
5	4,20 – 5,00	Sangat Layak

Berdasarkan tabel V.8 di atas dapat kita lihat bahwa 3 responden merasa lingkungan kerja fisik tempat mereka bekerja di perusahaan sangat tidak layak dengan tingkat persentase 2,24%, 5 responden merasa lingkungan kerja fisik tempat mereka bekerja di perusahaan tidak layak dengan tingkat persentase 3,73%, 40 responden merasa lingkungan kerja fisik tempat mereka bekerja di perusahaan cukup layak dengan tingkat persentase 29,85%, 62 responden merasa lingkungan kerja fisik tempat mereka bekerja di perusahaan layak

dengan tingkat persentase 46,27% dan 24 responden merasa lingkungan kerja fisik tempat mereka bekerja di perusahaan sangat layak dengan tingkat persentase 17,91%, dalam skor jawaban kuesioner responden juga menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,56 yang terdiri dari nilai L1 sebesar 4,07, L2 sebesar 4,07, L3 sebesar 3,18, L4 sebesar 3,11 dan L5 sebesar 3,35 (lampiran 7) sehingga skor ini masuk dalam kategori layak dan sudah memenuhi indikator dalam variabel lingkungan kerja fisik yaitu mengacu pada layak atau tidaknya lingkungan kerja langsung yang ada di sekitar lingkungan kerja karyawan yang menunjang pekerjaannya dan mengacu pada nyaman atau tidaknya lingkungan kerja perantara. Berdasarkan paparan tersebut dapat ditarik garis besar bahwa mayoritas atau kebanyakan responden merasa lingkungan kerja fisik tempat mereka bekerja di perusahaan sudah layak.

d. Kinerja Karyawan

Tabel V.13
Deskripsi Kategori Skor Variabel Kinerja Karyawan, Frekuensi dan Presentase

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,79	Sangat Tidak Bagus	0	0%
1,80-2,59	Tidak Bagus	1	0,75%
2,60-3,39	Cukup Bagus	43	32,09%
3,40-4,19	Bagus	63	47,01%
4,20-5,00	Sangat Bagus	27	20,15%
Jumlah		134	100%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Tabel V.14**Tabel Skala Data Kinerja Karyawan**

Skala	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Bagus
2	1,80 – 2,59	Tidak Bagus
3	2,60 – 3,39	Cukup Bagus
4	3,40 – 4,19	Bagus
5	4,20 – 5,00	Sangat Bagus

Berdasarkan tabel V.9 di atas dapat kita lihat bahwa 1 responden merasa bahwa kinerjanya di perusahaan tidak bagus dengan tingkat persentase 0,75%, 43 responden merasa bahwa kinerjanya di perusahaan cukup bagus dengan tingkat persentase 32,09%, 63 responden merasa bahwa kinerjanya di perusahaan sudah bagus dengan tingkat persentase 47,01% dan 27 responden merasa bahwa kinerjanya di perusahaan sudah sangat bagus dengan tingkat persentase 20,15%, dalam skor jawaban kuesioner responden juga menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3,63 yang terdiri dari nilai Ki1 sebesar 3,74, Ki2 sebesar 4,01, Ki3 sebesar 3,31, Ki4 sebesar 3,16 dan Ki5 sebesar 3,93 (lampiran 8) sehingga skor ini masuk dalam kategori bagus dan sudah memenuhi indikator dalam variabel kinerja karyawan yaitu penyelesaian tugas sesuai standar produk yang ditentukan perusahaan, sesuai dengan target waktu dan jumlah yang diberikan perusahaan dan ketelitian, keuletan, serta tidak melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan paparan di atas

dapat ditarik garis besar bahwa kebanyakan atau mayoritas responden sudah merasa kinerjanya di perusahaan bagus.

B. Analisis Kuantitatif

1. Pengujian Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *pearson*, dengan tarif signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan ($dk = n-2$), yaitu 134-2. Pernyataan akan dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas:

Tabel V.15
Hasil Uji Validitas

Variabel	No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	1	0.584	0.143	Valid
	2	0.572	0.143	Valid
	3	0.772	0.143	Valid
	4	0.664	0.143	Valid
	5	0.716	0.143	Valid
Pelatihan Kerja	1	0.756	0.143	Valid
	2	0.628	0.143	Valid
	3	0.517	0.143	Valid
	4	0.566	0.143	Valid
	5	0.691	0.143	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	1	0.304	0.143	Valid
	2	0.443	0.143	Valid
	3	0.584	0.143	Valid
	4	0.495	0.143	Valid
	5	0.542	0.143	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.371	0.143	Valid
	2	0.484	0.143	Valid
	3	0.545	0.143	Valid
	4	0.366	0.143	Valid
	5	0.283	0.143	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2017

Tabel di atas memaparkan hasil perbandingan antara r hitung dan r tabel masing-masing pernyataan pada variabel kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada semua pernyataan nilainya lebih dari 0,143 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada semua pernyataan dinyatakan valid atau dengangan kata lain semua pernyataan sudah relevan dengan tujuan pengukuran.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tes untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat diandalkan serta untuk mengetahui sejauh mana kuesioner memenuhi syarat reliabel. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* serta uji signifikansi dilakukan dengan taraf 5%. Tabel berikut memaparkan hasil pengujian reliabilitas:

Tabel V.16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0.850	Reliabel
Pelatihan	0.830	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0.710	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.649	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel bersifat reliabel dan instrumen yang terdapat pada penelitian ini sudah dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi

yang sebenarnya, hal ini ditunjukkan dengan nilai semua *Cronbach Alpha* variabel > 0.60 .

2. Teknik Analisa Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menjawab hipotesis apakah kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah tabel hasil uji analisis linier berganda:

Tabel V.17
Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.322	.356		6.515	.000
	K	.085	.087	.104	.976	.331
	P	.108	.096	.116	1.132	.260
	LKF	.162	.075	.193	2.173	.032

a. Dependent Variable: Ki

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2017

Dari tabel hasil analisis linier berganda di atas diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 2,322, koefisien kompensasi sebesar 0,085, koefisien pelatihan sebesar 0,108 dan koefisien lingkungan kerja fisik

sebesar 0,162. Dari hasil tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,322 + 0,085 X_1 + 0,108 X_2 + 0,162 X_3$$

Keterangan:

X1 : Kompensasi

X2 : Pelatihan Kerja

X3 : Lingkungan Kerja Fisik

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

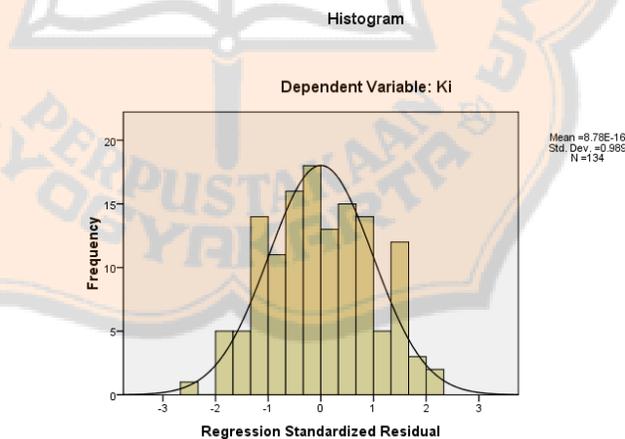
Uji Normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data-data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik dan statistik. Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di bawah dapat kita lihat bahwa hasil tes menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,909 yang dimana nilai itu lebih besar dari nilai alpha 0,05 (5%), sehingga dapat diasumsikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

Tabel V.18
Hasil Pengukuran Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55260192
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.563
Asymp. Sig. (2-tailed)		.909

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2017

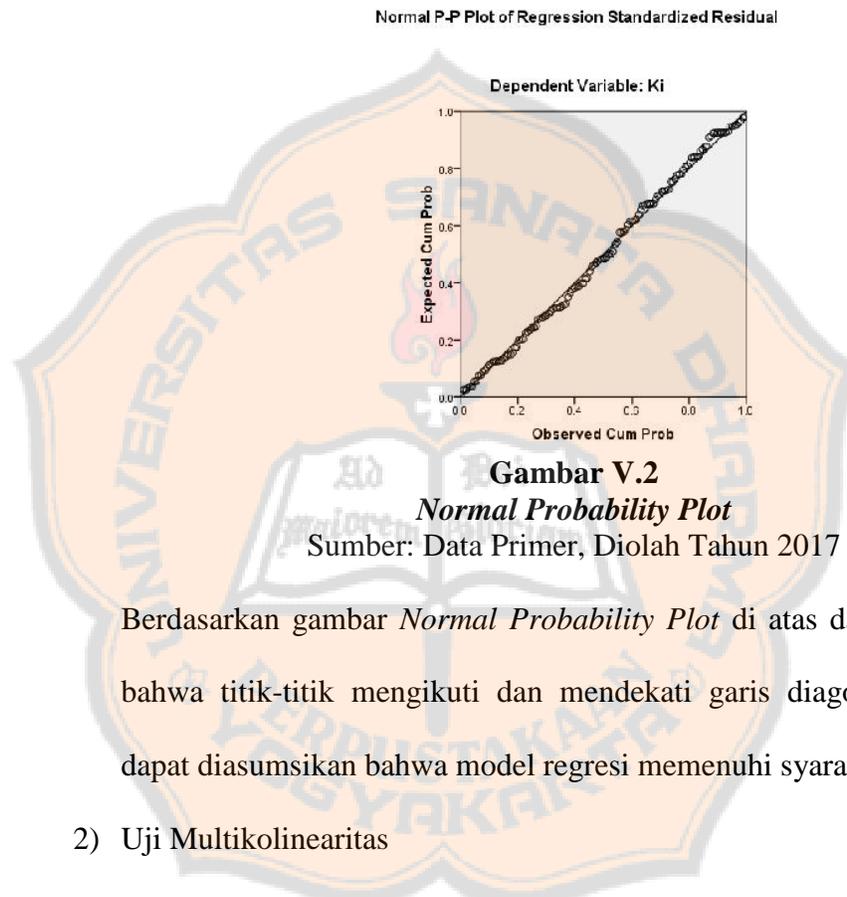


Gambar V.1
Grafik Histogram

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2017

Berdasarkan grafik histogram uji normalitas diatas bisa dilihat bahwa grafik kinerja karyawan bagian produksi PT. Madubaru (PG-PS

Madukismo) mengikuti bentuk distribusi normal, sehingga dapat diartikan bahwa distribusi data kinerja karyawan bagian produksi PT. Madubaru (PG-PS Madukismo) adalah normal.



Berdasarkan gambar *Normal Probability Plot* di atas dapat kita lihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat diasumsikan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, namun jika terjadi maka model-model regresi tersebut tidak orhohonal, yaitu nilai korelasi tidak sama dengan nol antara variabel bebasnya. Uji multikolonieritas pada penelitian dilakukan dengan

matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,1 maka dapat dilakukan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolonieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolonieritas.

Tabel V.19
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	K	.612	1.635
	P	.659	1.517
	LKF	.873	1.146

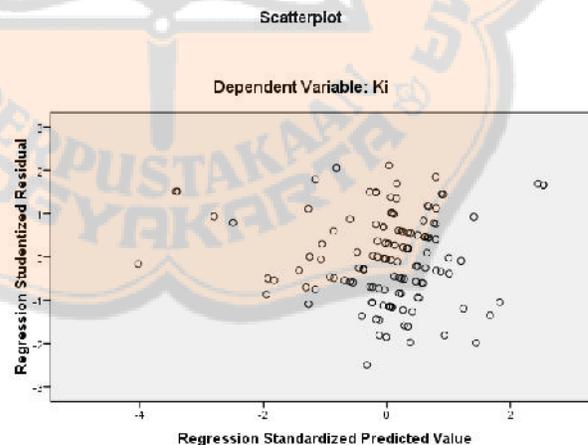
a. Dependent Variable: Ki

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas dapat kita lihat bahwa *Variance Inflation Factor*(VIF) < 10 dan nilai *Tolerance*> 0,10, jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antar variabel independennya tidak ada gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain tidak adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam model regresi ini, sehingga data tersebut layak untuk diteliti.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variabel dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.



Gambar V.3
Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2017

Berdasarkan gambar hasil uji heterokedastisitas di atas dapat kita lihat antara *Studentized residual* dan *Standardized predicted value*, bahwa

titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga hal ini berarti variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain parameter koefisien regresi tidak akan ada gangguan.

4) Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari persepsi pada kompensasi, persepsi pada pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik (variabel bebas) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat).

Ho: Artinya pada kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Artinya pada kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel V.20
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.547	3	1.516	4.851	.003 ^a
	Residual	40.614	130	.312		
	Total	45.161	133			

a. Predictors: (Constant), LKF, P, K

b. Dependent Variable: Ki

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel anova di atas dapat kita lihat F_{hitung} adalah 4,851. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikansi (α) = 5% diketahui bahwa F_{tabel} dengan $df1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n - K = 134 - 3 = 131$ maka $F_{tabel}(df1)(df2) = 3,07$ (lampiran 15). Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas diperoleh $F_{hitung} = 4,851$ sedangkan $F_{tabel} = 3,07$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Bila t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, demikian pula sebaliknya. Atau dengan melihat signifikansi yang terbentuk dibawah 5%, maka H_a diterima dan H_0 ditolak demikian pula sebaliknya.

H_0 : kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ha: kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel V.21
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.322	.356		6.515	.000
	K	.085	.087	.104	.976	.331
	P	.108	.096	.116	1.132	.260
	LKF	.162	.075	.193	2.173	.032

a. Dependent Variable: Ki

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2017

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada tabel di atas dengan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df)= $n-k-1= 134-3-1= 130$. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t tabel sebesar 1,656 (Lampiran 14), kesimpulan dalam pengujian t hitung adalah sebagai berikut:

- a) Hasil pengujian pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t hitung kompensasi (X1) adalah 0,976 kurang dari 1,656, $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- b) Hasil pengujian pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t hitung pelatihan kerja (X2) adalah 1,132 kurang dari 1,656, t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c) Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t hitung lingkungan kerja fisik (X3) adalah 2,173 lebih dari 1,656, t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6) Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (Kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di bawah ditemukan bahwa nilai R square sebesar 0,101 atau 10,1%, hal tersebut memiliki arti bahwa perubahan dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh variabel kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 10,1%, hal ini juga berarti 89,9% perubahan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh variabel-variabel diluar variabel

kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik (variabel yang tidak diteliti oleh peneliti).

Tabel V.22
Hasil Uji *Adjusted R Square*

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317 ^a	.101	.080	.55894

a. Predictors: (Constant), LKF, P, K

b. Dependent Variable: Ki

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2017

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru (PG-PS Madukismo). Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, peneliti dapat memaparkan bahwa variabel-variabel bebas kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil dari uji F yang dilakukan, dengan nilai F hitung $4,851 > F$ tabel 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik bila dikelola secara efektif dan efisien oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Felisita 2016) yang

menyimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Melalui uji t yang sudah dilakukan peneliti juga dapat menyimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini didasari oleh t hitung variabel kompensasi sebesar 0,976 kurang dari t tabel sebesar 1,656. variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini secara parsial juga tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang didasari dari t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 1,132 kurang dari t tabel sebesar 1,656, namun variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan t hitung variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2,173 lebih besar dari t tabel 1,656. Berdasarkan hasil uji t sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik dimana karyawan bekerja, karena lingkungan kerja fisik ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, karyawan akan semakin tinggi kinerjanya bila mereka bekerja pada lingkungan yang mendukung dengan lingkungan bersih, peralatan kerja yang layak, sirkulasi udara yang lancar, pencahayaan yang cukup, dll. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Melalui uji R^2 variabel bebas yaitu kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh perubahan untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 10,1%, sedangkan sisanya sebesar 89,9% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel selain variabel dalam penelitian ini seperti iklim organisasi, motivasi, disiplin kerja, dll.



BAB VI

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data identitas responden 100% (semua) responden berjenis kelamin laki-laki, atau dengan kata lain 134 responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Usia karyawan bagian produksi PT. Madubaru (PG-PS Madukismo) didominasi oleh umur 21-30 Tahun sebanyak 44 karyawan (32,84%). Mayoritas tingkat pendidikan karyawan bagian produksi PT. Madubaru (PG-PS Madukismo) adalah lulusan SMA yaitu sebanyak 59 karyawan (44,03%). Karyawan bagian produksi PT. Madubaru (PG-PS Madukismo) mayoritas berstatus Kawin sebanyak 106 karyawan (79,1%). Karyawan bagian produksi PT. Madubaru (PG-PS Madukismo) didominasi oleh karyawan dengan jabatan Penggiling dengan jumlah 35 karyawan (26,2%).
2. Hasil uji F yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil F hitung sebesar $4,851 > F$ tabel sebesar 3,07.
3. Hasil uji t yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal

ini dapat dilihat dari hasil t hitung sebesar $0,976 < t$ tabel sebesar $1,656$. Variabel pelatihan kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung sebesar $1,132 < t$ tabel sebesar $1,656$. Variabel lingkungan kerja fisik (X_3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung sebesar $2,173 > t$ tabel sebesar $1,656$.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Madubaru (PG-PS Madukismo)

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan perbandingan t hitung $2,173 > t$ tabel $1,656$, maka dari itu perlu bagi PT. Madubaru (PG-PS Madukismo) untuk meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja fisik dimana karyawan bekerja khususnya menambahkan peredam suara mesin agar tidak terjadi kebisingan di tempat produksi dan perlu menetralsir limbah sisa hasil produksi agar tidak menimbulkan bau yang tidak sedap. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dengan dukungan lingkungan kerja fisik yang kondusif dan hal ini tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. Madubaru (PG-PS Madukismo). Selain hal

itu berdasarkan hasil uji F kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan perbandingan F hitung $4,851 > F$ tabel $3,07$, PT Madubaru (PG-PS Madukismo) akan lebih baik meningkatkan bonus yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja mereka dan lebih teliti lagi dalam menentukan materi pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, karena dengan hal ini akan dapat memicu kinerja karyawan supaya dapat terus meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan penelitian ini peneliti hanya menguji pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang akan datang deneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kedisiplinan, dan lain sebagainya.

C. Keterbatasan

Didalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan diantaranya adalah:

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti pengaruh variabel kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan. Peneliti menyadari bahwa masih banyak lagi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Madubaru (PG-PS Madukismo).

2. Responden masing-masing memiliki kesibukan, keterbatasan waktu dan pengetahuan sehingga dalam penyebaran kuesioner ada beberapa responden yang kurang sempurna dalam mengisi kuesioner yang dibagikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alimul. 2007. *Metode Penelitian Kebidanan Dan Tehnik Analisis Data*. Surabaya: Salemba Empat
- Aryanto. 2013. *Manajemen Dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- George R Terry. 1990. *Principles Of Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. 2006. *Analisis Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangcuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1983. *Manajemen Personalia*. Kudus: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Hasan. 2001. *Manajemen Personalia*. Cetakan ketujuh. Yogyakarta. BPFE.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Caps Publishing.
- Sunyoto. 2009. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta CAPS.
- Sunyoto. 2011. *Metodeologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.
- Supranto dan Limakrisna. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Terry, George R. 2006. *Principles of Management* (Alih Bawah Winardi). Bandung: Alumni.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengebangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Wisata*. 2017.



LAMPIRAN 1
SURAT IJIN PENELITIAN
UNIVERSITAS SANATA DHARMA



UNIVERSITAS SANATA DHARMA
FAKULTAS EKONOMI

Nomor : 96/MAN/FE/03.7.3/V/2017
Lamp : ----
Hal : Izin Penelitian

17 Mei 2017

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Madu Baru
Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan
Kabupaten Bantul, Daerah istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,

Dengan ini kami informasikan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Nicolaus Darudana
NIM : 132214063
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII

Akan melaksanakan Penelitian dalam rangka persiapan penyusunan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :

Lokasi : PT. Madu Baru
Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan,
Kabupaten Bantul, Daerah istimewa Yogyakarta
Waktu : Mei - Juni 2017
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik
terhadap Kinerja Karyawan
Dosen Pembimbing I : Drs. Theodorus Sutadi, M.B.A.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengizinkan mahasiswa di atas untuk melakukan penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas perhatian dan ijin yang diberikan kami mengucapkan terima kasih.

Dosen Pembimbing I

Drs. Theodorus Sutadi, M.B.A.

Hormat kami,
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lukis Purwoto, M.Si.



LAMPIRAN 2
SURAT IJIN PENELITIAN
PT. MADUBARU



PT MADUBARU

PG.PS.MADUKISMO

No. : 2451/DIR/MB/V/2017
Hal : Ijin Penelitian

Kepada
Yth. Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma
YOGYAKARTA

Dengan hormat,

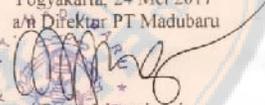
Menjawab surat no.96/Man/FE/03.7.3/V/2017 tertanggal 17 Mei 2017 perihal
ijin penelitian untuk :

N a m a : Nicolaus Darudana
No. Mhs : 132214063

Dengan ini kami beritahukan bahwa perusahaan dapat memenuhi permohonan
ijin penelitian di Bagian SDM dan Umum Sie Imbal Jasa PT Madubaru Yogyakarta.

Demikian untuk menjadikan periksa, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Yogyakarta, 24 Mei 2017
a/n Direktur PT Madubaru


Rena Ismirsriyani
Ka. Bag. SDM & Umum



LAMPIRAN 3
LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth :

Responden (Karyawan PT Madu Baru)

bagian produksi.

Dengan Hormat,

Bersama ini saya

Nama : Nicolaus Darudana

NIM : 132214063

Selaku mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta yang sedang menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan". Dalam penyusunan skripsi ini saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan yang tersusun dalam kuesioner ini guna memperoleh data yang saya butuhkan dalam menyusun skripsi.

Semua tanggapan yang Bapak/Ibu/Saudara berikan akan saya gunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi dan akan saya jaga kerahasiaannya, untuk itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu dengan cara memberikan tanggapan pada kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya.

Saya ucapkan sekian dan terimakasih atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan tanggapan pada kuesioner ini.

Hormat Saya,

Nicolaus Darudana

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nama :(Isilah jika berkenan)

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Status :

Jabatan :

Petunjuk Pengisian. Berilah tanda (√) atau (X) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda pada masing-masing pernyataan yang telah disediakan berikut ini :

SS : Sangat Seetuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

N : Netral

No.	Pernyataan Kompensasi	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan ketrampilan, kemampuan dan kinerja yang saya miliki.					
2.	Gaji yang saya terima dari perusahaan cukup untuk menopang kebutuhan ekonomi saya.					
3.	Saya puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada saya.					
4.	Saya puas dan merasa terbantu atas semua tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya.					

5.	Bonus yang diberikan perusahaan kepada saya seimbang dengan prestasi kerja saya.					
----	--	--	--	--	--	--

No.	Pernyataan Pelatihan Kerja	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan materi pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa terbantu dalam bekerja dengan adanya program pelatihan kerja dari perusahaan.					
3.	Saya dapat mengerti dan memahami materi pelatihan kerja dengan metode pelatihan kerja yang digunakan perusahaan.					
4.	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang baik dalam melangsungkan program pelatihan kerja.					
5.	Perusahaan melangsungkan program pelatihan kerja secara sesuai dengan pekerjaan yang saya geluti.					

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik	SS	S	N	TS	STS
1.	Ketersediaan peralatan kerja yang standar membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Kelengkapan peralatan kerja yang disediakan membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Lingkungan kerja saya terasa nyaman, dengan udara yang segar dan pencahayaan yang cukup.					
4.	Saya tidak merasakan gangguan didalam lingkungan kerja saya seperti suara mesin yang berisik dan bau yang tidak sedap.					
5.	Lingkungan tempat saya bekerja selalu terjaga kebersihannya.					

No.	Pernyataan Kinerja	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan perusahaan.					

2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3.	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanp bergantung dengan orang lain.					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang berlaku.					





LAMPIRAN 4

TABEL IDENTITAS RESPONDEN

NO	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Status	Jabatan
1	Laki-laki	21-30 Tahun	SD	Kawin	Pemasak
2	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Pemasak
3	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
4	Laki-laki	21-30 Tahun	SD	Kawin	Pemasak
5	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Pemasak
6	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
7	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
8	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Penggiling
9	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak
10	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak
11	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Belum Kawin	Pemasak
12	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak
13	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Penggiling
14	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
15	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak
16	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
17	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penggiling
18	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
19	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Belum Kawin	Pemutar
20	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemutar
21	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemutar
22	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Pemutar
23	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemutar
24	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pemutar
25	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pemutar
26	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Pemutar
27	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pemutar
28	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Pemasak
29	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pemasak
30	Laki-laki	21-30 Tahun	S1	Belum Kawin	Pemasak
31	Laki-laki	21-30 Tahun	SD	Kawin	Pemutar
32	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Belum Kawin	Pemasak
33	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Belum Kawin	Penggiling
34	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Belum Kawin	Penggiling
35	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling

36	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pemasak
37	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak
38	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pemutar
39	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemutar
40	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak
41	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak
42	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak
43	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
44	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
45	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
46	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak
47	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pemasak
48	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemutar
49	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Pemutar
50	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak
51	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Ketelan
52	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Belum Kawin	Ketelan
53	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Ketelan
54	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Ketelan
55	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Belum Kawin	Ketelan
56	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Belum Kawin	Ketelan
57	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penguap
58	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Penguap
59	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penguap
60	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penguap
61	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Penguap
62	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penguap
63	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Penguap
64	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penguap
65	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Belum Kawin	Pemurni
66	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemurni
67	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Belum Kawin	Penguap
68	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Penggiling
69	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemutar
70	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Pemutar
71	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Penggiling
72	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penyuling
73	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pabrikasi

74	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penguap
75	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penggiling
76	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Belum Kawin	Penguap
77	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Penyuling
78	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penggiling
79	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penggiling
80	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Penyuling
81	Laki-laki	21-30 Tahun	D3	Kawin	Penggiling
82	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Penyuling
83	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Penguap
84	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Penggiling
85	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penguap
86	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penyuling
87	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pabrikasi
88	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pemutar
89	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penguap
90	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penggiling
91	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pabrikasi
92	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penggiling
93	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penguap
94	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penyuling
95	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
96	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Penguap
97	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
98	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak
99	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
100	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penyuling
101	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penggiling
102	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Belum Kawin	Penyuling
103	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penggiling
104	Laki-laki	21-30 Tahun	D3	Kawin	Penggiling
105	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Pabrikasi
106	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penggiling
107	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Penyuling
108	Laki-laki	21-30 Tahun	D3	Belum Kawin	Penyuling
109	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penyuling
110	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
111	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penyuling

112	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pabrikasi
113	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Belum Kawin	Penyuling
114	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Penguap
115	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penyuling
116	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penyuling
117	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penyuling
118	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penyuling
119	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pemasak
120	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Belum Kawin	Pemasak
121	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penyuling
122	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penyuling
123	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penggiling
124	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Pemasak
125	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Penyuling
126	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penyuling
127	Laki-laki	21-30 Tahun	SMP	Kawin	Penggiling
128	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pabrikasi
129	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Belum Kawin	Penyuling
130	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemutar
131	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pabrikasi
132	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Pabrikasi
133	Laki-laki	21-30 Tahun	SMK	Kawin	Penggiling
134	Laki-laki	21-30 Tahun	SMA	Kawin	Pemasak



LAMPIRAN 5
TABEL SKOR JAWABAN KOMPENSASI

Responden	Kompensasi						Total	Rata-rata
	K1	K2	K3	K4	K5			
1	4	4	4	4	4	20	4.00	
2	2	3	1	2	1	9	1.80	
3	2	2	2	1	1	8	1.60	
4	4	4	4	4	2	18	3.60	
5	2	3	1	2	1	9	1.80	
6	2	1	1	2	1	7	1.40	
7	4	2	2	2	3	13	2.60	
8	3	3	2	3	3	14	2.80	
9	4	4	3	3	3	17	3.40	
10	4	4	4	3	3	18	3.60	
11	5	4	3	3	2	17	3.40	
12	4	4	4	4	4	20	4.00	
13	5	4	4	4	3	20	4.00	
14	3	3	3	3	3	15	3.00	
15	4	5	4	4	2	19	3.80	
16	4	4	4	4	4	20	4.00	
17	4	4	5	5	4	22	4.40	
18	3	4	3	4	2	16	3.20	
19	2	4	4	2	2	14	2.80	
20	4	2	3	4	2	15	3.00	
21	4	4	4	4	4	20	4.00	
22	5	4	4	4	5	22	4.40	
23	4	4	4	2	4	18	3.60	
24	4	4	4	4	4	20	4.00	
25	4	4	3	3	4	18	3.60	
26	2	4	3	3	2	14	2.80	
27	4	4	4	4	4	20	4.00	
28	4	3	3	3	2	15	3.00	
29	4	3	3	4	2	16	3.20	
30	4	4	4	3	4	19	3.80	
31	2	3	2	3	2	12	2.40	
32	2	3	2	3	2	12	2.40	
33	2	3	2	3	2	12	2.40	
34	2	3	2	3	2	12	2.40	
35	4	3	3	4	3	17	3.40	
36	4	2	4	4	3	17	3.40	

37	2	4	4	5	4	19	3.80
38	3	2	2	2	2	11	2.20
39	4	4	4	4	4	20	4.00
40	1	4	4	4	4	17	3.40
41	4	4	4	4	4	20	4.00
42	4	4	4	4	4	20	4.00
43	3	3	3	4	4	17	3.40
44	4	4	4	4	4	20	4.00
45	4	4	4	4	4	20	4.00
46	4	3	4	4	3	18	3.60
47	4	4	5	4	3	20	4.00
48	4	4	3	3	3	17	3.40
49	4	5	4	5	5	23	4.60
50	5	3	3	3	5	19	3.80
51	4	3	3	3	3	16	3.20
52	3	3	4	3	3	16	3.20
53	4	4	4	4	4	20	4.00
54	4	3	4	4	4	19	3.80
55	4	4	4	4	4	20	4.00
56	4	4	4	3	3	18	3.60
57	4	2	3	4	4	17	3.40
58	5	5	4	5	5	24	4.80
59	5	5	5	5	5	25	5.00
60	5	5	5	5	5	25	5.00
61	5	5	5	3	3	21	4.20
62	4	5	4	2	2	17	3.40
63	4	4	4	4	3	19	3.80
64	4	4	4	4	5	21	4.20
65	4	3	3	4	3	17	3.40
66	5	5	5	3	4	22	4.40
67	4	2	4	2	2	14	2.80
68	4	1	4	4	1	14	2.80
69	4	5	3	4	3	19	3.80
70	4	4	4	4	4	20	4.00
71	4	4	4	4	4	20	4.00
72	5	4	4	5	4	22	4.40
73	4	4	4	3	4	19	3.80
74	2	2	1	2	1	8	1.60

75	4	4	4	3	4	19	3.80
76	4	2	3	3	4	16	3.20
77	4	5	5	5	4	23	4.60
78	4	3	5	5	4	21	4.20
79	5	5	5	4	4	23	4.60
80	4	3	5	4	4	20	4.00
81	4	4	4	4	4	20	4.00
82	4	4	4	5	4	21	4.20
83	4	5	5	4	4	22	4.40
84	5	3	4	4	4	20	4.00
85	4	4	4	5	4	21	4.20
86	5	4	4	2	2	17	3.40
87	4	4	5	5	4	22	4.40
88	5	4	4	5	3	21	4.20
89	4	4	2	3	2	15	3.00
90	4	4	5	4	4	21	4.20
91	4	4	5	5	4	22	4.40
92	4	5	5	5	4	23	4.60
93	5	4	4	5	4	22	4.40
94	4	4	2	2	2	14	2.80
95	5	5	4	5	4	23	4.60
96	5	4	4	4	4	21	4.20
97	5	4	5	4	3	21	4.20
98	4	4	5	4	4	21	4.20
99	5	4	4	4	4	21	4.20
100	4	4	4	3	4	19	3.80
101	5	4	4	4	3	20	4.00
102	4	3	3	4	4	18	3.60
103	4	4	5	4	3	20	4.00
104	4	4	4	3	4	19	3.80
105	4	3	4	4	3	18	3.60
106	4	4	5	5	4	22	4.40
107	4	5	4	4	4	21	4.20
108	5	4	5	5	4	23	4.60
109	5	5	5	4	4	23	4.60
110	4	4	3	4	3	18	3.60
111	5	4	5	5	3	22	4.40
112	4	4	5	5	4	22	4.40

113	4	4	5	5	4	22	4.40
114	5	4	4	4	4	21	4.20
115	4	4	5	5	4	22	4.40
116	5	5	4	5	4	23	4.60
117	4	4	4	2	2	16	3.20
118	4	4	4	5	4	21	4.20
119	4	4	2	2	2	14	2.80
120	4	4	5	5	4	22	4.40
121	3	3	3	3	3	15	3.00
122	3	3	4	4	3	17	3.40
123	4	3	3	3	4	17	3.40
124	4	4	4	3	3	18	3.60
125	3	3	3	3	3	15	3.00
126	5	5	4	4	3	21	4.20
127	4	4	4	2	2	16	3.20
128	5	5	4	4	4	22	4.40
129	4	3	4	4	4	19	3.80
130	4	4	4	4	5	21	4.20
131	3	3	4	4	3	17	3.40
132	3	3	4	4	3	17	3.40
133	3	4	4	4	4	19	3.80
134	4	3	4	4	4	19	3.80
Rata-rata	3.91	3.73	3.77	3.72	3.36	18.49	3.70



LAMPIRAN 6
TABEL SKOR JAWABAN PELATIHAN
KERJA

Responden	Pelatihan Kerja						Total	Rata-rata
	P1	P2	P3	P4	P5			
1	4	3	4	4	4	19	3.80	
2	2	2	2	2	2	10	2.00	
3	2	2	2	2	2	10	2.00	
4	2	2	4	3	2	13	2.60	
5	4	4	3	4	4	19	3.80	
6	2	4	4	2	2	14	2.80	
7	3	2	3	3	3	14	2.80	
8	3	3	3	3	3	15	3.00	
9	4	4	5	5	3	21	4.20	
10	3	2	3	3	3	14	2.80	
11	4	4	4	5	4	21	4.20	
12	3	3	3	3	3	15	3.00	
13	4	5	4	4	4	21	4.20	
14	2	2	3	2	2	11	2.20	
15	4	4	4	3	4	18	3.80	
16	4	4	4	4	4	20	4.00	
17	4	4	4	4	4	20	4.00	
18	2	2	4	3	3	14	2.80	
19	4	4	5	2	4	19	3.80	
20	4	4	4	4	4	20	4.00	
21	3	3	3	3	3	15	3.00	
22	4	5	3	5	4	21	4.20	
23	4	5	4	5	4	22	4.40	
24	4	4	4	4	4	20	4.00	
25	3	3	3	3	3	15	3.00	
26	3	4	4	4	4	19	3.80	
27	4	4	4	5	5	22	4.40	
28	3	3	4	4	3	17	3.40	
29	3	3	4	4	3	17	3.40	
30	5	4	5	4	5	23	4.60	
31	3	3	3	3	3	15	3.00	
32	3	3	3	3	3	15	3.00	
33	3	3	3	3	3	15	3.00	
34	3	3	3	3	3	15	3.00	
35	4	4	4	4	4	20	4.00	
36	4	4	4	4	4	20	4.00	

37	2	4	4	1	4	15	3.00
38	4	2	4	3	4	17	3.40
39	4	4	4	4	4	20	4.00
40	4	4	4	4	4	20	4.00
41	4	3	4	5	4	20	4.00
42	3	3	3	4	3	16	3.20
43	3	3	2	3	3	14	2.80
44	5	5	4	5	4	23	4.60
45	4	5	5	4	4	22	4.40
46	4	4	4	4	5	21	4.20
47	5	4	4	4	4	21	4.20
48	4	4	4	3	3	18	3.60
49	4	2	4	4	4	18	3.60
50	5	5	3	3	3	19	3.80
51	3	4	4	3	3	17	3.40
52	3	4	4	3	4	18	3.60
53	4	4	4	4	4	20	4.00
54	3	4	4	4	4	19	3.80
55	4	4	4	4	4	20	4.00
56	4	4	4	4	5	21	4.20
57	3	4	2	4	3	16	3.20
58	5	5	5	5	5	25	5.00
59	5	5	5	5	5	25	5.00
60	5	5	5	5	5	25	5.00
61	3	5	3	4	3	18	3.60
62	3	4	3	4	4	18	3.60
63	4	4	2	4	4	18	3.60
64	3	3	4	4	4	18	3.60
65	2	3	3	3	3	14	2.40
66	4	4	2	3	4	17	3.40
67	3	2	4	3	3	15	3.00
68	4	4	5	5	4	22	4.40
69	3	4	3	4	3	17	3.40
70	4	4	3	3	3	17	3.40
71	5	5	4	5	4	23	4.60
72	5	5	4	4	4	22	4.40
73	4	4	3	4	3	18	3.60
74	4	4	4	2	4	18	3.60

75	4	5	4	4	4	21	4.20
76	4	5	5	4	5	23	4.60
77	5	4	4	4	5	22	4.40
78	5	5	4	5	4	23	4.60
79	5	5	4	3	4	21	4.20
80	5	4	5	4	4	22	4.40
81	5	5	5	4	4	23	4.60
82	4	5	5	4	4	22	4.40
83	4	5	4	4	4	21	4.20
84	4	4	4	5	5	22	4.40
85	4	5	5	4	4	22	4.40
86	4	4	2	4	5	19	3.80
87	5	5	4	4	4	22	4.40
88	4	5	4	3	5	21	4.20
89	4	4	3	5	4	20	4.00
90	4	5	4	4	4	21	4.20
91	4	5	5	4	5	23	4.60
92	4	5	5	4	4	22	4.40
93	4	3	4	5	4	20	4.00
94	4	4	3	4	4	19	3.80
95	5	5	5	4	5	24	4.80
96	5	5	4	5	4	23	4.60
97	3	3	4	5	4	19	3.80
98	4	5	4	4	4	21	4.20
99	4	5	3	4	4	20	4.00
100	4	5	5	4	4	22	4.40
101	4	4	4	4	4	20	4.00
102	4	4	3	4	3	18	3.60
103	4	5	4	5	5	23	4.60
104	4	5	4	5	4	22	4.40
105	5	5	4	4	3	21	4.20
106	5	4	5	5	5	24	4.80
107	5	4	5	5	5	24	4.80
108	3	4	4	5	3	19	3.80
109	4	4	4	3	4	19	3.80
110	3	4	4	4	3	18	3.60
111	4	4	5	3	4	20	4.00
112	5	4	4	4	5	22	4.40

113	4	4	5	4	4	21	4.20
114	4	4	4	3	3	18	3.60
115	5	4	5	4	4	22	4.40
116	4	5	5	3	3	20	4.00
117	4	5	4	4	4	21	4.20
118	5	4	5	4	4	22	4.40
119	4	4	4	5	5	22	4.40
120	3	4	3	4	5	19	3.80
121	3	3	3	3	3	15	3.00
122	4	4	4	4	4	20	4.00
123	3	3	4	4	5	19	3.80
124	3	3	3	3	3	15	3.00
125	3	4	4	3	3	17	3.40
126	3	4	3	3	3	16	3.20
127	4	4	4	4	3	19	3.80
128	4	5	5	5	5	24	4.80
129	4	4	4	4	4	20	4.00
130	4	4	3	4	4	19	3.80
131	4	4	4	4	4	20	4.00
132	4	4	4	4	4	20	4.00
133	4	4	5	4	5	22	4.40
134	3	4	4	4	4	19	3.80
Rata-rata	3.80	3.96	3.87	3.83	3.82	19.28	3.86



LAMPIRAN 7
TABEL SKOR JAWABAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK

Responden	Lingkungan Kerja Fisik						Total	Rata-rata
	L1	L2	L3	L4	L5			
1	4	4	4	4	4	20	4.00	
2	1	1	1	1	2	6	1.20	
3	3	3	2	1	1	10	2.00	
4	2	5	4	3	1	15	3.00	
5	2	2	1	1	1	7	1.40	
6	1	2	3	1	1	8	1.60	
7	2	2	2	2	2	10	2.00	
8	2	3	2	2	3	12	2.40	
9	4	5	5	3	2	19	3.80	
10	4	4	4	4	4	20	4.00	
11	4	3	3	2	2	14	2.80	
12	4	5	4	3	3	18	3.60	
13	5	5	4	3	4	21	4.20	
14	4	3	2	2	3	14	2.80	
15	5	5	4	3	5	22	4.40	
16	5	4	2	3	4	18	3.60	
17	4	4	4	4	4	20	4.00	
18	4	4	2	3	3	16	3.20	
19	5	4	3	4	3	19	3.80	
20	5	4	4	2	4	19	3.80	
21	4	4	4	4	4	20	4.00	
22	4	2	2	3	4	15	3.00	
23	4	4	3	2	3	16	3.20	
24	4	4	4	4	4	20	4.00	
25	4	4	4	4	4	20	4.00	
26	4	4	4	4	5	21	4.20	
27	5	5	4	4	4	22	4.40	
28	4	3	4	4	4	19	3.80	
29	4	3	3	4	4	18	3.60	
30	5	3	4	3	5	20	4.00	
31	4	5	5	4	5	23	4.60	
32	4	5	5	4	5	23	4.60	
33	4	5	5	4	5	23	4.60	

34	4	5	5	4	5	23	4.60
35	4	4	4	4	4	20	4.00
36	4	4	4	4	4	20	4.00
37	4	4	5	2	5	20	4.00
38	4	4	2	2	4	16	3.20
39	2	5	5	4	5	21	4.20
40	2	4	4	4	5	19	3.80
41	5	3	4	4	5	21	4.20
42	4	4	2	3	4	17	3.40
43	4	4	3	2	3	16	3.20
44	5	5	5	4	4	24	4.80
45	4	4	2	4	4	18	3.60
46	4	4	3	3	4	18	3.60
47	4	4	2	4	4	18	3.60
48	4	4	2	2	4	16	3.20
49	5	5	4	2	4	20	4.00
50	3	3	3	4	4	17	3.40
51	4	4	2	2	2	14	2.80
52	3	3	3	3	3	15	3.00
53	4	4	4	4	4	20	4.00
54	4	4	4	4	3	19	3.80
55	4	4	4	4	4	20	4.00
56	5	4	3	3	3	18	3.60
57	4	4	3	3	4	18	3.60
58	5	5	5	5	5	25	5.00
59	5	5	5	5	5	25	5.00
60	5	5	5	5	5	25	5.00
61	5	5	4	3	4	21	4.20
62	4	5	4	4	4	21	4.20
63	4	4	3	4	4	19	3.80
64	4	5	5	5	4	23	4.60
65	2	3	2	3	3	13	2.60
66	5	5	4	3	4	21	4.20
67	4	5	2	2	4	17	3.40
68	4	5	5	4	2	21	4.20
69	5	5	5	3	2	20	4.00
70	4	4	4	4	4	20	4.00
71	4	4	3	1	4	16	3.20

72	5	5	2	2	4	18	3.60
73	4	4	3	3	3	17	3.40
74	4	4	2	4	2	16	3.20
75	4	4	2	2	3	15	3.00
76	5	4	2	2	2	15	3.00
77	5	4	2	3	3	17	3.40
78	5	4	3	3	4	19	3.80
79	5	5	3	2	3	18	3.60
80	4	4	3	3	4	18	3.60
81	4	4	3	2	2	15	3.00
82	4	5	1	2	3	15	3.00
83	4	4	2	2	3	15	3.00
84	4	5	2	2	2	15	3.00
85	4	5	2	2	2	15	3.00
86	4	5	4	2	3	18	3.60
87	4	4	2	2	3	15	3.00
88	5	5	1	1	3	15	3.00
89	4	4	1	1	2	12	2.40
90	4	4	2	2	3	15	3.00
91	4	4	2	1	3	14	2.80
92	4	4	2	2	2	14	2.80
93	3	4	4	5	4	20	4.00
94	4	4	4	4	2	18	3.60
95	5	4	3	3	3	18	3.60
96	4	5	4	5	4	22	4.40
97	5	4	1	1	1	12	2.40
98	4	2	3	4	3	16	3.20
99	4	4	3	2	2	15	3.00
100	4	4	2	2	3	15	3.00
101	4	4	3	3	3	17	3.40
102	4	3	2	3	2	14	2.80
103	5	5	3	3	3	19	3.80
104	4	4	3	3	2	16	3.20
105	5	4	3	3	2	17	3.40
106	4	4	2	2	3	15	3.00
107	4	4	3	3	2	16	3.20
108	5	5	2	1	3	16	3.20
109	5	5	2	11	3	26	5.20

110	4	4	2	3	2	15	3.00
111	5	4	3	3	4	19	3.80
112	5	4	2	2	3	16	3.20
113	5	5	3	3	2	18	3.60
114	4	4	2	2	4	16	3.20
115	5	4	2	2	1	14	2.80
116	4	4	5	5	4	22	4.40
117	4	4	4	3	4	19	3.80
118	4	3	4	3	3	17	3.40
119	5	5	2	2	4	18	3.60
120	4	3	4	5	4	20	4.00
121	3	3	3	3	3	15	3.00
122	4	4	5	3	2	18	3.60
123	4	4	3	4	4	19	3.80
124	4	4	4	4	4	20	4.00
125	4	4	3	3	4	18	3.60
126	4	4	4	4	4	20	4.00
127	4	4	2	2	2	14	2.80
128	5	5	4	5	2	21	4.20
129	4	4	4	4	4	20	4.00
130	4	4	4	4	4	20	4.00
131	4	4	4	4	4	20	4.00
132	4	4	4	4	4	20	4.00
133	4	5	4	4	4	21	4.20
134	4	4	3	4	4	19	3.80
Rata-rata	4.07	4.07	3.18	3.11	3.35	17.79	3.56



LAMPIRAN 8
TABEL SKOR JAWABAN KINERJA
KARYAWAN

Responden	Kinerja Karyawan						Total	Rata-rata
	Ki1	Ki2	Ki3	Ki4	Ki5			
1	4	4	4	2	4	18	3.6	
2	2	3	3	3	3	14	2.8	
3	5	4	5	1	4	19	3.8	
4	4	4	4	4	4	20	4	
5	5	3	3	4	3	18	3.6	
6	4	5	4	4	2	19	3.8	
7	3	3	4	4	4	18	3.6	
8	3	3	3	3	3	15	3	
9	5	4	4	3	1	17	3.4	
10	4	4	2	2	4	16	3.2	
11	4	4	3	5	4	20	4	
12	2	2	2	2	3	11	2.2	
13	5	5	5	3	5	23	4.6	
14	3	3	3	2	3	14	2.8	
15	5	5	5	2	4	21	4.2	
16	4	4	3	4	4	19	3.8	
17	4	4	3	3	4	18	3.6	
18	5	4	3	5	5	22	4.4	
19	2	4	4	4	4	18	3.6	
20	4	4	3	3	4	18	3.6	
21	4	5	4	2	4	19	3.8	
22	2	4	3	2	4	15	3	
23	2	4	4	2	4	16	3.2	
24	4	4	4	4	4	20	4	
25	4	4	3	4	4	19	3.8	
26	4	4	3	4	4	19	3.8	
27	4	4	4	3	4	19	3.8	
28	4	4	3	3	3	17	3.4	
29	4	4	3	3	3	17	3.4	
30	3	5	3	3	4	18	3.6	
31	3	5	5	4	3	20	4	
32	3	5	5	4	5	22	4.4	
33	3	5	5	4	5	22	4.4	
34	3	5	5	4	5	22	4.4	
35	4	4	2	4	5	19	3.8	
36	4	4	4	4	4	20	4	

37	4	4	4	1	2	15	3
38	4	2	2	2	4	14	2.8
39	5	5	5	4	5	24	4.8
40	5	5	4	5	4	23	4.6
41	4	4	4	5	4	21	4.2
42	3	4	3	3	4	17	3.4
43	3	4	3	3	4	17	3.4
44	4	4	2	2	4	16	3.2
45	4	4	2	2	4	16	3.2
46	3	4	2	4	4	17	3.4
47	2	4	2	3	2	13	2.6
48	4	4	2	2	4	16	3.2
49	3	5	4	4	4	20	4
50	3	4	2	2	2	13	2.6
51	2	4	3	3	3	15	3
52	4	3	4	4	4	19	3.8
53	4	4	4	4	4	20	4
54	4	4	4	4	4	20	4
55	4	4	4	4	4	20	4
56	3	4	3	3	3	16	3.2
57	4	3	4	4	3	18	3.6
58	5	5	5	5	5	25	5
59	5	5	5	5	5	25	5
60	5	5	5	5	5	25	5
61	4	5	4	1	5	19	3.8
62	4	2	2	2	4	14	2.8
63	4	4	5	4	4	21	4.2
64	3	5	4	3	4	19	3.8
65	2	4	3	2	4	15	3
66	4	5	4	2	5	20	4
67	4	4	4	1	5	18	3.6
68	3	5	3	2	5	18	3.6
69	4	5	2	2	5	18	3.6
70	4	4	4	4	4	20	4
71	3	3	2	2	5	15	3
72	5	4	3	5	5	22	4.4
73	3	3	3	2	4	15	3
74	4	4	2	2	4	16	3.2

75	3	3	2	3	4	15	3
76	5	5	5	3	4	22	4.4
77	4	5	4	4	4	21	4.2
78	4	5	5	4	5	23	4.6
79	5	5	5	3	4	22	4.4
80	5	4	3	4	4	20	4
81	4	2	2	3	4	15	3
82	4	4	4	5	5	22	4.4
83	5	5	4	5	5	24	4.8
84	4	3	3	4	4	18	3.6
85	4	3	3	4	4	18	3.6
86	3	4	2	3	4	16	3.2
87	4	4	5	5	4	22	4.4
88	4	5	4	3	4	20	4
89	5	4	2	2	4	17	3.4
90	4	5	3	4	4	20	4
91	3	4	4	5	5	21	4.2
92	4	5	4	4	4	21	4.2
93	4	5	4	5	4	22	4.4
94	2	4	2	2	4	14	2.8
95	4	5	3	2	4	18	3.6
96	5	4	4	5	4	22	4.4
97	5	5	5	3	5	23	4.6
98	3	4	3	4	3	17	3.4
99	3	3	1	2	5	14	2.8
100	3	3	3	3	2	14	2.8
101	3	3	3	3	3	15	3
102	4	3	2	3	4	16	3.2
103	4	4	3	5	4	20	4
104	4	4	2	2	3	15	3
105	3	4	5	3	4	19	3.8
106	5	4	3	4	4	20	4
107	4	4	2	3	4	17	3.4
108	4	5	5	3	4	21	4.2
109	4	4	3	2	4	17	3.4
110	4	4	2	2	4	16	3.2
111	5	3	3	2	5	18	3.6
112	4	4	3	4	4	19	3.8

113	3	3	3	3	5	17	3.4
114	4	4	2	2	4	16	3.2
115	4	4	3	4	4	19	3.8
116	4	4	2	2	4	16	3.2
117	4	4	4	4	4	20	4
118	3	3	2	3	4	15	3
119	4	4	4	2	4	18	3.6
120	4	5	4	4	3	20	4
121	3	3	3	3	3	15	3
122	2	3	2	3	3	13	2.6
123	3	3	3	3	3	15	3
124	4	4	3	3	4	18	3.6
125	3	4	3	3	3	16	3.2
126	4	4	3	3	3	17	3.4
127	4	4	2	2	4	16	3.2
128	4	4	1	1	4	14	2.8
129	3	4	3	2	4	16	3.2
130	3	4	3	3	4	17	3.4
131	3	3	3	2	3	14	2.8
132	4	4	3	4	4	19	3.8
133	3	3	3	2	3	14	2.8
134	3	4	3	2	4	16	3.2
Rata-rata	3.74	4.01	3.31	3.16	3.93	18.15	3.63



LAMPIRAN 9
ANALISIS PERSENTASE
KARAKTERISTIK RESPONDEN DAN
VARIABEL

JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	134	100%
Perempuan	0	0%
Total	134	100%

USIA

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	44	32.84%
2	31-40 Tahun	41	30.59%
3	41-50 Tahun	26	19.40%
4	51-60 Tahun	23	17.16%
	Total	134	100%

PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	3	2.24%
2	SMP	21	15.67%
3	SMA	59	44.03%
4	SMK	47	35.07%
5	D3	3	2.24%
6	S1	1	0.75%
	Total	134	100%

STATUS

No	Status	Jumlah	Persentase
1	Kawin	106	79.10%
2	Belum Kawin	28	20.90%
	Total	134	100%

JABATAN

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Pemasak	26	19.40%
2	Penggiling	35	26.20%
3	Pemutar	18	13.43%
4	Penguap	17	12.69%
5	Pemurnian	2	1.49%
6	Penyuling	22	16.42%
7	Pabrikasi	8	5.97%
8	Ketelan	6	4.48%
	Total	134	100%

KOMPENSASI

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,79	Sangat Tidak Layak	3	2,24%
1,80-2,59	Tidak Layak	7	5,22%
2,60-3,39	Cukup Layak	21	15,67%
3,40-4,19	Layak	61	45,52%
4,20-5,00	Sangat Layak	42	31,34%
Jumlah		134	100%

PELATIHAN KERJA

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,79	Sangat Tidak Efektif	0	0%
1,80-2,59	Tidak Efektif	4	2,98%
2,60-3,39	Cukup Efektif	21	15,67%
3,40-4,19	Efektif	58	43,28%
4,20-5,00	Sangat Efektif	51	38,06%
Jumlah		134	100%

LINGKUNGAN KERJA FISIK

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,79	Sangat Tidak Layak	3	2,24%
1,80-2,59	Tidak Layak	5	3,73%
2,60-3,39	Cukup Layak	40	29,85%
3,40-4,19	Layak	62	46,27%
4,20-5,00	Sangat Layak	24	17,91%
Jumlah		134	100%

KINERJA KARYAWAN

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,79	Sangat Tidak Bagus	0	0%
1,80-2,59	Tidak Bagus	1	0,75%
2,60-3,39	Cukup Bagus	43	32,09%
3,40-4,19	Bagus	63	47,01%
4,20-5,00	Sangat Bagus	27	20,15%
Jumlah		134	100%



LAMPIRAN 10
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	14.61	9.837	.584	.839
K2	14.79	9.914	.572	.841
K3	14.78	8.260	.772	.788
K4	14.80	8.985	.664	.819
K5	15.19	8.526	.716	.804

Pelatihan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15.49	6.235	.756	.759
P2	15.34	6.395	.628	.797
P3	15.45	7.140	.517	.827
P4	15.48	6.823	.566	.814
P5	15.50	6.706	.691	.781

Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.710	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
L1	13.58	10.347	.304	.717
L2	13.58	9.775	.443	.676
L3	14.53	7.713	.584	.609
L4	14.62	7.448	.495	.657
L5	14.32	8.238	.542	.630

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.649	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ki1	14.64	6.215	.371	.611
Ki2	14.38	6.037	.484	.568
Ki3	15.05	4.888	.545	.518
Ki4	15.20	5.388	.366	.625
Ki5	14.46	6.704	.283	.646



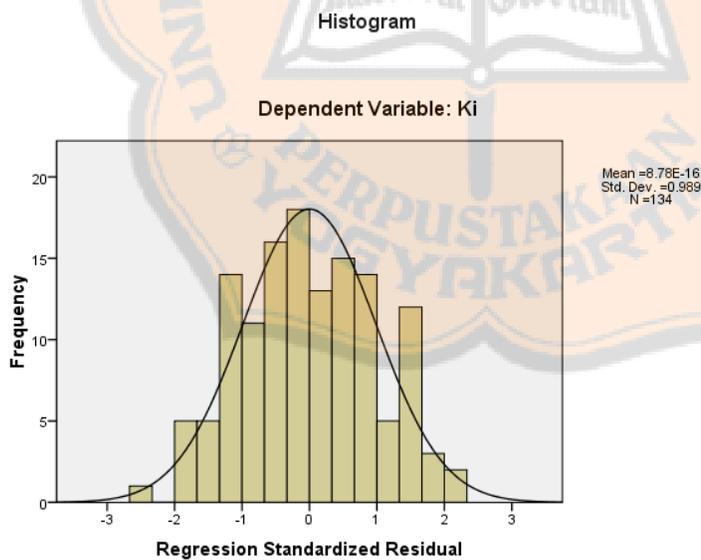
LAMPIRAN 11
UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

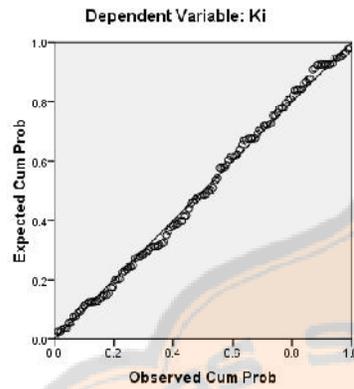
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55260192
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.563
Asymp. Sig. (2-tailed)		.909

a. Test distribution is Normal.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

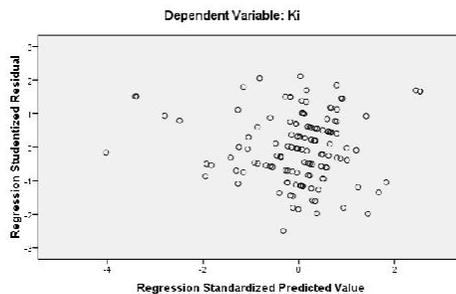
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	K	.612	1.635
	P	.659	1.517
	LKF	.873	1.146

a. Dependent Variable: Ki

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot





LAMPIRAN 12
ANALISIS LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.322	.356		6.515	.000
	K	.085	.087	.104	.976	.331
	P	.108	.096	.116	1.132	.260
	LKF	.162	.075	.193	2.173	.032

a. Dependent Variable: Ki

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317 ^a	.101	.080	.55894

a. Predictors: (Constant), LKF, P, K

b. Dependent Variable: Ki

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.547	3	1.516	4.851	.003 ^a
	Residual	40.614	130	.312		
	Total	45.161	133			

a. Predictors: (Constant), LKF, P, K

b. Dependent Variable: Ki



LAMPIRAN 13

TABEL KORELASI PRODUCT

MOMENT (r)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

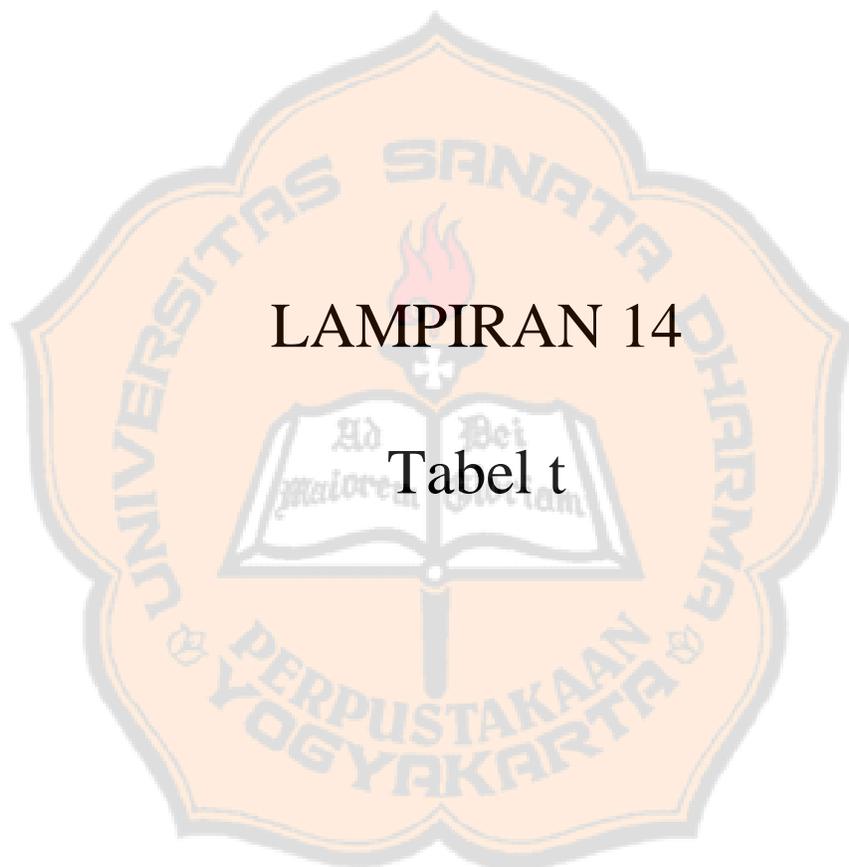
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748

73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068

111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660

149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643





LAMPIRAN 14

Tabel t

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195



LAMPIRAN 15

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08

41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95

83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91

125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90

