

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Muria Batik Kudus

Menjadi orang pertama atau pelopor dalam mmbangkitkan sesuatu yang sudah lama hilang memang butuh pengorbanan yang keras. Tak jarang materi juga harus ikut terkuras demi mencapai keinginan tersebut. Hal itulah yang juga dialami oleh Yuli Astuti (34), warga Desa Karangmalang RT 04 RW 02 Nomor 11, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus. Dialah perempuan yang pertama kali membangkitkan batik Kudus yang telah lama hilang dari peredaran setelah mengalami kejayaan pada era tahun 1930-an.

Saat itu, motif batik Kapal Kandas dari Kudus menjadi motif yang banyak digemari para pecinta batik. Tapi seiring berjalannya waktu, perkembangan batik Kudus kalah dengan industri rokok yang semakin menjamur di kota itu. Banyak orang yang lebih tertarik untuk bekerja di perusahaan rokok ketimbang menekuni kerajinan batik.

Yuli bercerita bahwa ia memulai usahanya hingga bisa mengangkat Batik Kudus dari nol. Sebelumnya ia sama sekali tak mengenal Batik Kudus. Bahkan ia pun tak tahu sama sekali mengenai proses pembuatan batik.

Hingga pada tahun 2005 ia secara kebetulan mengikuti forum yang diadakan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus. Pada kesempatan itu didatangkan satu-satunya pengrajin Batik Kudus bernama Ibu Niamah yang saat itu telah berumur 75 tahun. Ketika itu, hanya Ibu Nik yang masih bertahan menjadi pembatik di Kudus. “Setelah tahu bagaimana sejarah Batik Kudus dahulu, keinginan saya bukan ingin menjadikan batik Kudus sebagai bisnis, melainkan ingin melestarikan motif yang hampir punah itu,” terang Yuli yang merupakan lulusan sekolah fashion ini.

Untuk menggali informasi tentang batik Kudus model Kapal Kandas yang fenominal itu, Yuli harus melalui proses yang tak mudah. Ia mencoba mencari jejak

43 pembatik Kudus zaman dahulu, tapi tetap tak ada jejaknya. “Saya cari anak-anaknya tapi juga nggak punya koleksi batik tersebut,” cerita Yuli.

Tak menyerah, ia juga mencoba melakukan napak tilas ke Gunung Muria, tempat dimana kapal bangsa China kandas yang kemudian diabadikan menjadi motif batik itu. Tapi hasilnya juga nihil.

Pemburuannya pun dilakukan hingga Pekalongan, Jogja, dan Solo. Kesempatannya mengikuti program ASEAN Woman Corporative Forum membuatnya mengenal banyak pengusaha batik. Dari situ ia mulai belajar segala sesuatu tentang batik, termasuk mencari tahu tentang Kapal Kandas.

Ia kemudian batu menemukan motif tersebut lewat kolektor yang harus ia bayar mahal. Dari motif itu, ia kemudian melakukan inovasi sendiri agar bisa ia patenkan. Tren batik yang semakin hidup pun membuat batik Kudus semakin terkenal, terlebih setelah UNESCO menetapkan batik sebagai warisan dunia.

2. Visi, Misi dan Struktur Organisasi

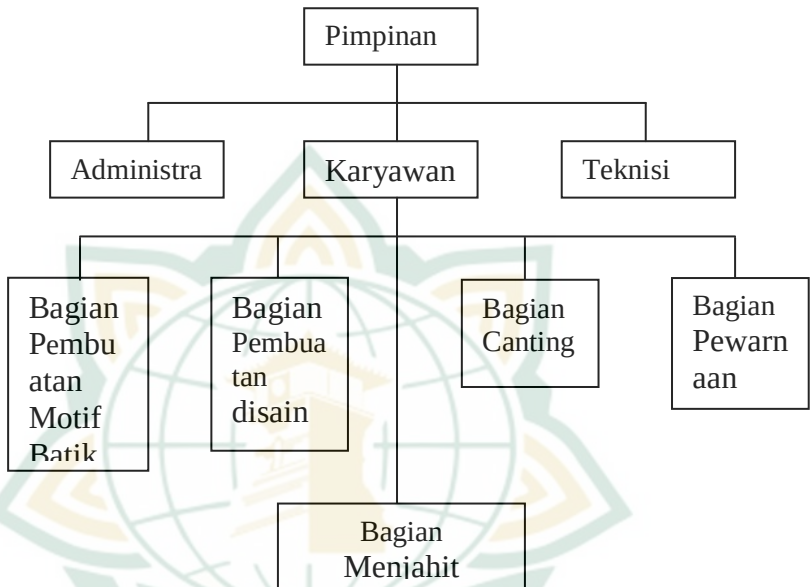
a. Visi Perusahaan

“Maju bersama Muria Batik Kudus dengan batik sebagai lambang keluhuran dan keagungan budaya dalam percaturan khasanah budaya nasional maupun Internasional”

b. Misi Perusahaan

- 1) Sebagai salah satu solusi nyata untuk menciptakan peluang kerja generasi muda.
- 2) Menumbuhkan jiwa seni khususnya seni batik sebagai wujud apresiasi dari nilai-nilai seni dan budaya bangsa.
- 3) Menumbuhkan rasa bangga, cinta dan memiliki terhadap khasanah budaya bangsa, khususnya batik dikalangan generasi bangsa.

c. Struktur Organisasi



3. Ruang Lingkup Produk

Batik Kudus dikenal sebagai batik peranakan yang halus dengan isen-isen (isian dalam raga, pola utama) yang rumit. Batik ini didesain dengan warna-warna sogan (kecoklatan) yang diberi corak parang, tombak, atau kawung. Batik tersebut juga dihiasi dengan rangkaian bunga, kupu-kupu, serta ragam motif lainnya yang sesuai dengan ciri khas Kabupaten Kudus. Motif batik Kudus adalah sebagai berikut:

a. Tembakau Cengkeh

Ini merupakan batik Kudus yang didesain dengan motif tembakau cengkeh. Mengapa didesain demikian? Sebab, Kudus merupakan kota yang terkenal dengan rokok kreteknya. Sehingga, motif tersebut menjadi salah satu ciri khas dari batik Kudus itu sendiri.

b. Legenda Bulusan

Batik Kudus yang satu ini diberi corak dengan tema cerita rakyat Bulusan. Yaitu berdasarkan tradisi

yang diadakan setiap tahun, tepatnya tujuh hari setelah hari raya Idul Fitri. Tempat diadakannya tradisi bulusan ini berada di Desa Bulusan yang konon menurut cerita dahulu ada seorang yang dikutuk menjadi seekor bulus (kura-kura). Untuk meramalkan tradisi ini biasanya diadakan pasar malam.

c. **Motif Kawung**

Batik dengan corak kawung ini mempunyai makna yang melambangkan harapan agar manusia selalu ingat akan asal usulnya. Berpola bulatan yang serupa dengan buah kawung (sejenis buah kelapa, yang terkadang juga dianggap sebagai buah kolang-kaling) yang ditata rapi secara geometris. Batik Kudus yang satu ini juga dihias dengan bunga-bunga cantik.

d. **Kapal Kandas**

Motif tersebut terinspirasi dari riwayat kapal Dampo Awang milik kerajaan China yang kandas di sekitar Gunung Muria, Kudus pada tahun 1400-an. Ketika itu, kapal tersebut mengangkut rempah-rempah yang berkhasiat sebagai obat-obatan. Lalu, rempah-rempah itu dibibitkan dan dikembangkan oleh para petani di sekitar Gunung Muria.

e. **Motif Gebyok**

Gebyok adalah semacam partisi khas Jawa yang digunakan untuk sekat antar ruang dalam rumah. Fungsinya bukan hanya sebagai partisi, tapi juga sebagai pintu dan juga pengganti dinding. Kudus juga terkenal dengan gebyok. Jadi tak heran bila salah satu batiknya diberi motif gebyok.

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi identitas responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 36 orang yang merupakan responden Muria Batik Kudus.

2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
jenis kelamin

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid laki-laki	6	16.7	16.7	16.7
peremp uan	30	83.3	83.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data primer 2018 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 36 responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 6 orang atau (16,7%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang atau (83,3%)

3. Umur Responden

Tabel 4.2
Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang dari 25	26	72.2	72.2	72.2
25 sampai 40	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data primer 2018 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur kurang dari 25 tahun berjumlah 26 atau (72,2%) dan umur 25 sampai 40 tahun berjumlah 10 orang atau (27,8%).

4. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	2	5.6	5.6	5.6
SMA	26	72.2	72.2	77.8
S1	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data primer 2018 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 26 orang atau (72,2%) dan S1 berjumlah 8 orang atau (22,2%) dan SMP berjumlah 2 orang atau (5,6%).

5. Lama Menjadi Karyawan

Tabel 4.4
Lama Menjadi Karyawan

Lama menjadi karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang dari 5 tahun	22	61.1	61.1	61.1
lebih dari 5 tahun	14	38.9	38.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data primer 2018 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 22 orang atau (61,1%) dan yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 14 orang atau (38,9%).

C. Deskripsi Angket

Secara keseluruhan berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban karyawan yang diambil sebagai responden dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel Kompensasi (X_1)

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	STS	%	T S	%	R	%	S	%	S S	%
	1		2		3		4		5	
Butir 1	0	0	2	4, 3	1 2	25, 5	1 2	25, 5	10	21, 3
Butir 2	0	0	2	4, 3	7	14, 9	1 8	38, 3	9	19, 1
Butir 3	0	0	2	4, 3	1 1	23, 4	1 2	25, 5	11	23, 4
Butir 4	0	0	0	0	9	19, 1	2 2	46, 8	5	10, 6
Butir 5	0	0	2	4, 3	9	19, 1	1 7	36, 3	8	17, 0
Butir 6	0	0	4	8, 5	5	10, 6	1 5	31, 9	12	25, 5

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 4.5 tentang jawaban responden mengenai kompensasi dapat diketahui responden setujuan penerapan kompensasi seperti : gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, perusahaan memberikan upah lembur apabila melakukan lembur, perusahaan memberikan insentif secara berkala selain gaji tetap bulanan, perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan hari raya yang

cukup selain gaji bulanan kompensasi total yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahun dan kompensasi total yang di terima sangat bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan keluarga.Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner kompensasi adalah setuju.

2. Variabel Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Kompetensi (X₂)

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	ST	%	T	%	R	%	S	%	S	%
	S		S						S	
	1		2		3		4		5	
Butir 1	0	0	3	6,4	11	23,4	17	36,2	5	10,6
Butir 2	0	0	5	10,6	5	10,6	17	36,2	9	19,1
Butir 3	0	0	2	4,3	10	21,3	14	29,8	10	21,3
Butir 4	0	0	4	8,5	5	10,6	18	38,3	9	19,1
Butir 5	0	0	4	8,5	6	12,8	15	31,9	11	23,4
Butir 6	0	0	2	4,3	7	14,9	13	27,7	14	29,8

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 4.6 tentang jawaban responden mengenai kompetensi dapat diketahui responden setujudengan penerapan kompensasi seperti : selalu mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai

macam pekerjaan, mampu mengatasi masalah di lapangan dengan baik, selalu dibekali keterampilan, selalu meningkatkan partisipasi dalam pekerjaan, senantiasa mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, memberikan pelayanan yang baik itu penting. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner kompetensi adalah setuju.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pertan yaan	Frekuensi									
	S	%	T	%	R	%	S	%	S	%
	1		2		3		4		5	
Butir 1	0	0	3	6,4	11	23,4	18	38,3	4	8,5
Butir 2	0	0	2	4,3	8	17,0	19	40,4	7	14,9
Butir 3	0	0	2	4,3	10	21,3	21	44,7	3	6,4
Butir 4	0	0	0	0	9	19,1	21	44,7	6	12,8
Butir 5	0	0	1	2,1	7	14,9	24	51,1	4	8,5
Butir 6	0	0	2	4,3	7	14,9	20	42,6	7	14,9

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 4.7 tentang jawaban responden mengenai lingkungan kerja dapat diketahui responden setuju dengan penerapan lingkungan kerja seperti : penerangan lampu dalam ruangan memadai, kebersihan di tempat kerja membuat nyaman dalam bekerja, kondisi

lingkunga yang jauh dari jalan umum akan lebih giat bekerja, adanya jaminan keamanan lingkungan, dapat menghirup udara segar, dan suasana kerja yang nyaman diperusahaan.Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesionerlingkungan kerja adalah setuju.

4. Variabel Kinerja karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pertan yaan	Frekuensi									
	S T S	%	T S	%	R	%	S	%	S	%
	1		2		3		4		5	
Butir 1	0	0	2	4, 3	8	17 ,0	2	46 ,8	4	8, 5
Butir 2	0	0	3	6, 4	9	19 ,1	1	38 ,3	6	12 ,8
Butir 3	0	0	0	0	6	12 ,8	2	53 ,2	5	10 ,6
Butir 4	0	0	4	8, 5	7	14 ,9	1	31 ,9	1	21 ,3
Butir 5	0	0	0	0	6	12 ,8	1	27 ,7	1	36 ,2
Butir 6	0	0	0	0	6	12 ,8	1	27 ,7	1	36 ,2

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 4.8 tentang jawaban responden mengenai lingkungan kerja dapat diketahui responden setujudengan penerapan kinerja karyawan seperti : pekerjaan yang ditugaskan selalu mampu diselesaikan,

selalu bekerja sesuai dengan prodesur dan jadwal, mampu bekerja sama dengan semua karyawan, mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, dapat mempertanggungjawabkan penyelesaian tugas yang diberikan, hadir tepat waktu. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner lingkungan kerja adalah setuju.

D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dari masing-masing variabel, maka dengan *degree of freedom* (df) = n-k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk dengan alpha 0,05. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung 36-3 atau df=33 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,3338. Apabila nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian Kompensasi

Variabel	Item	CORECTE D ITEM- TOTAL (r hitung)	r table	Kriteri a
Kompensasi (X1)	X1.1	0,840	0,333	Valid
	1	0,811	8	Valid
	X1.2	0,795	0,333	Valid
	2	0,658	8	Valid
	X1.3	0,797	0,333	Valid
	3	0,874	8	Valid
	X1.		0,333	

	4		8	
	X1.		0,333	
	5		8	
	X1.		0,333	
	6		8	

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Hasil di tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai kompensasi (X1) yang sebanyak 6 pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel. Artinya semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian
Kompetensi

Variabel	Item	CORECTE D ITEM- TOTAL (r hitung)	r table	Kriteria
Kompetensi (X2)	X2.	0,857	0,333	Valid
	1	0,864	8	Valid
	X2.	0,777	0,333	Valid
	2	0,792	8	Valid
	X2.	0,816	0,333	Valid
	3	0,803	8	Valid
	X2.		0,333	
	4		8	
	X2.		0,333	
	5		8	
	X2.		0,333	
	6		8	

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Hasil di tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai labelisasi halal (X1) yang sebanyak 7 pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel. Artinya semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian
Lingkungan Kerja

Variabel	Item	CORECT ED ITEM- TOTAL (r hitung)	r table	Kriter ia
Lingkunga n Kerja (X3)	X3.1	0,772	0,3338	<i>Valid</i>
	X3.2	0,794	0,3338	<i>Valid</i>
	X3.3	0,823	0,3338	<i>Valid</i>
	X3.4	0,665	0,3338	<i>Valid</i>
	X3.5	0,712	0,3338	<i>Valid</i>
	X3.6	0,799	0,3338	<i>Valid</i>

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Hasil di tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai lingkungan kerja (X3) yang sebanyak 6 pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel. Artinya semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian Kinerja
Karyawan

Variabel	Item	CORECTED ITEM- TOTAL (r hitung)	r table	Kriteria
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,700	0,3338	<i>Valid</i>
	Y.2	0,706	0,3338	<i>Valid</i>
	Y.3	0,690	0,3338	<i>Valid</i>
	Y.4	0,862	0,3338	<i>Valid</i>
	Y.5	0,820	0,3338	<i>Valid</i>
	Y.6	0,831	0,3338	<i>Valid</i>

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Hasil di tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai kinerja karyawan (Y) yang

sebanyak 6 pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel. Artinya semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan tabel 4.10 semua item pertanyaan variabel kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid. Hal ini dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > 0,3338$) sehingga syarat validitas item terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabel adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka instrumen dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas ini dibantu dengan program SPSS. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Item	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi	6	0,885	0,60	Reliabel
Kompetensi	6	0,900	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	6	0,855	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,858	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui nilai cronbach alpha dari keseluruhan variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen variabel adalah reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas instrumen terpenuhi.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance atau nilai VIF dengan asumsi jika nilai $\text{tolerance} < 0,1$ dan nilai $\text{VIF} > 10$ maka terjadi gejala multikolonieritas. Berdasarkan hasil penghitungan SPSS diperoleh uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.14

Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,319	3,135	Bebas multikolinieritas
Kompetensi	0,339	2,953	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,400	2,502	Bebas multikolinieritas

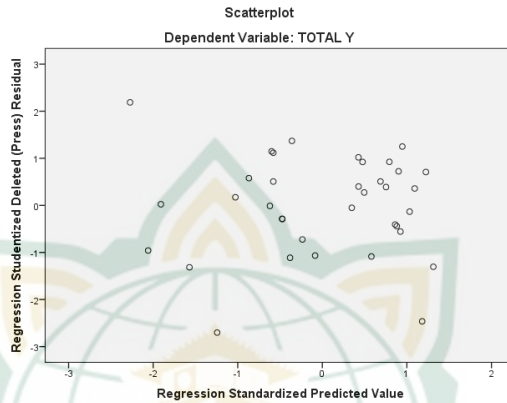
Sumber: data primer yang diolah, 2018

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi 0,319 nilai *tolerance* variabel kompetensi 0,339 dan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja 0,400. Nilai VIF variabel kompensasi 3,135, nilai VIF variabel kompetensi 2,953 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja 2,502. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,1 dan tidak variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini melihat penyebaran titik-titik di scatterplot. Hasil dari SPSS 22 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Pengujian Heteroskedastisitas



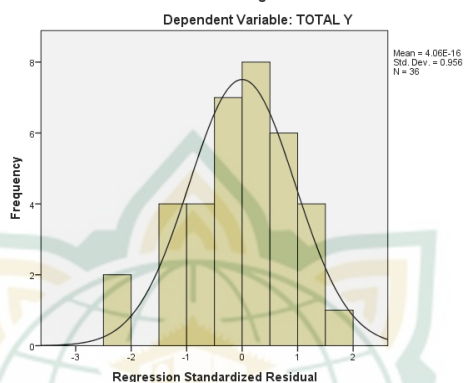
Sumber : Data primer 2018 yang diolah melalui SPSS'23

Hasil tampilan output SPSS di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Normalitas

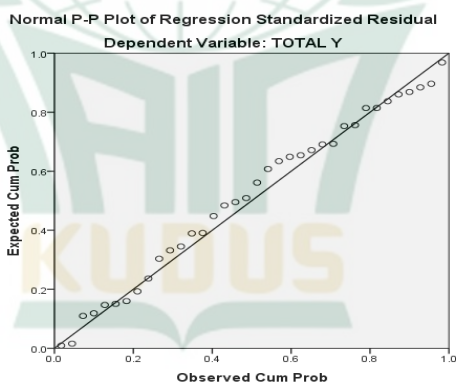
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas grafik histogram, residual data telah menunjukkan normal yang berbentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *p-p plot*. Untuk mengetahui normalitas dengan melihat diagram normal probability plot. Dari hasil penghitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.3
Histogram
Histogram



Sumber : Data primer 2018 yang diolah melalui SPSS'23

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer 2018 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan pengujian diatas, pada grafik histrogram menunjukkan bahwa kurva membentuk lonceng sempurna. Gambar normal probability plot menunjukkan penyebaran titik tidak menjauhi garis diagonal dan mengikuti arah garisnya. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

F. Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Dengan menggunakan bantuan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.642	2.019	
Kompensasi	.270	.125	.311
Kompetensi	.273	.111	.345
Lingkungan Kerja	.335	.137	.316

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer 2018 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 3,642 + 0,270X_1 + 0,273X_2 + 0,335X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

b_1 = Koefisien Regresi Kompensasi

b_2 = Koefisien Regresi Kompetensi

b_3 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kompetensi

X_3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

e = Variabel independen lain di luar model regresi

Berdasarkan hasil analisi regresi berganda pada tabel 4.15, variabel kompensasi, kompetensi dan

lingkungan kerja adalah bertanda positif, yang berarti variabel bebas tersebut di gunakan dalam penelitian mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikatnya. Jika nilai dari variabel bebas tersebut meningkat maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

- a. Nilai konstan (α) sebesar 3,642 artinya jika variabel kompensasi (X_1), kompetensi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) nilainya adalah 0 (nol), maka besarnyakinerja karyawan berada pada angka 3,642.
- b. Koefisien regresi (X_1) dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficient (b_1) = 0,270 hal ini berarti setiap ada peningkatan kompensasi (X_1) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 27,0% dengan anggapan variabel kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) adalah konstan.
- c. Koefisien regresi (X_2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficient (b_2) = 0,273 hal ini berarti setiap ada peningkatan kompetensi (X_2) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 27,3% dengan anggapan variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) adalah konstan.
- d. Koefisien regresi (X_3) dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficient (b_3) = 0,335 hal ini berarti setiap ada peningkatan lingkungan kerja (X_3) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 33,5% dengan anggapan variabel kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) adalah konstan.

2. Koefisien Determinan

Uji determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai adjusted R^2 sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.767	1.7131

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer 2018 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui nilai *adjustedR square* sebesar 0,767, yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompensasi (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 76,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 76,7%, sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Nilai standar error of the estimate sebesar 1,7131. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kecil nilai ini, maka semakin tepat model memprediksi variabel Y .

3. Uji F

Uji F seringkali juga dinamakan dengan *analysis of variance*. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Seperti terdapat pengaruh secara bersama-sama kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh sebagai berikut:

Table 4.17
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	347.058	3	115.686	39.418	.000 ^b
Residual	93.914	32	2.935		
Total	440.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi

Sumber : Data primer 2018 yang diolah melalui SPSS'23

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. F_{tabel} diperoleh dari:

$$F_{tabel} = \alpha ; \frac{db(Reg)}{db(S)} \leftrightarrow \alpha/2 ; \frac{k}{n-k-1} \leftrightarrow 0,05/2 ; \frac{3}{36-3-1} \leftrightarrow 0,025 ; \frac{3}{32}, = 2,901$$

Dimana:

- α = Alpha
- db(Reg) = Derajat Bebas Regresi
- db(S) = Derajat Bebas Sisa
- n = Jumlah Responden
- k = Banyak Prediktor.¹

Dari hasil uji F pada tabel 4.20 diketahui besarnya $F_{hitung} = 39,418$. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($39,418 > 2,901$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, maka H3 diterima.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika

¹ Edi Riadi, *Statistika Penelitian: Analisis Manual dan IBM SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta, 2016, hlm. 165-166.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima yang berarti kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial atau individu memengaruhi kinerja karyawan. t_{tabel} diperoleh dari $(\alpha/2; n-k-1)$.² Sehingga diperoleh $t_{tabel} (0,05/2; 36-3-1) = 32$ adalah 2,036. Berdasarkan table 4.17 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.804	.081
TOTAL X1	2.151	.039
TOTAL X2	2.461	.019
TOTAL X3	2.448	.020

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Data primer 2018 yang diolah melalui SPSS'23

G. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat diketahui hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,151 dan tingkat probabilitas signifikan-t (*p-value*) sebesar 0,039. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,151 > 2,036$ dan *p-value* $0,039 < (\alpha) 0,05$, maka **Ho ditolak** dan **H1 diterima**. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di muria batik Kudus.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,461 dan tingkat probabilitas signifikan-t (*p-value*) sebesar 0,019. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,461 > 2,036$ dan *p-value* $0,019 < (\alpha) 0,05$, maka **Ho ditolak** dan **H2 diterima**.

²Edi Riadi, *Statistika Penelitian: Analisis Manual dan IBM SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta, 2016, hlm. 167.

Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Muria Batik Kudus.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,448 dan tingkat probabilitas signifikan-t ($p-value$) sebesar 0,020. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,448 > 2,036$ dan $p-value 0,020 < (\alpha) 0,05$, maka **H_0 ditolak** dan **H_3 diterima**. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus.

4. Pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji F pada tabel 4.17 diketahui besarnya $F_{hitung} = 39,418$. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($39,418 > 2,901$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, maka **H_4 diterima**. Artinya kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus dengan demikian **H_1 diterima**.

Hasil pengujian statistik kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,151 > 2,036$, maka **H_1 diterima**. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila kompensasi di Muria Batik Kudus semakin baik, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi. Dari hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa responden mengetahui maksud dari kompensasi, gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang

dilakukan, perusahaan memberikan upah lembur apabila melakukan lembur, perusahaan memberikan insentif secara berkala selain gaji tetap bulanan, perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan hari raya yang cukup selain gaji bulanan kompensasi total yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahun dan kompensasi total yang diterima sangat bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Dari bulir-bulir pertanyaan tersebut dapat diketahui bahwa adanya kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Erik Martinus pada PT. Devina Surabaya secara tidak langsung menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Muria Batik Kudus, dengan demikian **H2** diterima.

Hasil pengujian statistik kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar $t_{hitung} 2,461 > 2,036$, maka **H2** diterima. Apabila karyawan pada Muria Batik Kudus mempunyai keahlian dalam membuat batik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya karyawan mempunyai kemampuan dalam membuat batik yang baik dan indah sehingga mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik kompetensi karyawan yang bisa dilihat oleh karyawan yang lain maka karyawan akan memiliki inisiatif dalam bekerja sehingga mampu bekerja sama dengan tim dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pengujian hasil tersebut membuktikan bahwa responden mengetahui maksud dari kompetensiselalu

mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan, mampu mengatasi masalah di lapangan dengan baik, selalu dibekali keterampilan, selalu meningkatkan partisipasi dalam pekerjaan, senantiasa mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, memberikan pelayanan yang baik itu penting. Dari bulir-bulir pertanyaan tersebut dapat diketahui bahwa adanya kompetensi mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Oktiana pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana provinsi Sumatera Selatan membuktikan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Muria Batik Kudus, dengan demikian **H3** diterima.

Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai sebesar $t_{hitung} 2,448 > 2,036$, maka **H3** diterima. Apabila lingkungan kerja di Muria Batik Kudus semakin ditingkatkan, maka semakin baik kinerja karyawan, karena lingkungan yang nyaman sangat diharapkan oleh karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan lebih mudah untuk berkonsentrasi dan merasa senang sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pengujian hasil tersebut membuktikan bahwa responden mengetahui maksud dari penerangan lampu dalam ruangan memadai, kebersihan di tempat kerja

membuat nyaman dalam bekerja, kondisi lingkungan yang jauh dari jalan umum akan lebih giat bekerja, adanya jaminan keamanan lingkungan, dapat menghirup udara segar, dan suasana kerja yang nyaman diperusahaan. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner lingkungan kerja adalah setuju.

Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Cyntia Novita Hidayat pada karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan.

4. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Hasibuan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapaian, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus

Dari hasil uji F pada tabel 4.16 diketahui besarnya $F_{hitung} = 39,418$. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($39,418 > 2,901$), artinya kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, maka **H4** diterima. Artinya kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan Muria Batik Kudus.

Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Oktriana pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana provinsi Sumatera Selatan membuktikan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel lingkungan

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan.

