



YAYASAN PENDIDIKAN
CENDIKIA UTAMA
UNIVERSITAS DR. SOETOMO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Prodi S-1 : Manajemen
SK. No. 6224/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/X/2020
Prodi S-1 : Akuntansi
SK. No. 176/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/I/2021
Prodi S-3 : Program Doktor Program Studi Manajemen
SK. No. 759/M/2020

Prodi S-1 : Ekonomi Pembangunan
SK. No. 1810/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2019
Prodi S-2 : Magister Manajemen
SK. No. 195/DE/A.5/AR.10/II/2023

Jl. Semolowaru 84 Surabaya 60118 Telp. (031) 5944752. Fax (031) 5938935, Website : www.feb.unitomo.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : FEB.531.4 /E.23/VI/2023

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr Soetomo Surabaya dengan ini memberi tugas kepada saudara :

NO.	NIDN	NAMA	KETERANGAN
1	0707086901	Agustiawan Djoko Baruno, SE., MM	Ketua
2	0726087001	Agus Surya Bharmawan, SE., MM	Anggota
3	0702076801	Drs. Gendy Prijambodo, M.Si	Anggota
4	0012088101	Dr. Bambang Raditya Purnomo, SE., MM	Anggota
5	2018320085	A. Wahyu Hidayat	Mahasiswa

Untuk berperan serta melaksanakan penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Knowledge, Psychological Empowerment, dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UMKM Batik Tulis “IDA” di Desa Klampar Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan”** dan dilaksanakan pada Semester Gasal 2021/2022

Dalam melaksanakan tugas ini saudara diminta untuk aktif dalam kegiatan tersebut, sehingga memperoleh hasil yang dapat digunakan untuk mendukung profesionalitas saudara sebagai dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr Soetomo.

Demikian, tugas ini diberikan kepada saudara untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Atas kerja samanya disampaikan terima kasih

Surabaya, 22 Juni 2023

Dekan



Prof. Dr. Sukesi, MM

NPP. 91.01.1.077

**HALAMAN PENGESAHAN
HASIL PENELITIAN MANDIRI**

Judul : Pengaruh Knowledge, Psychological empowerment, dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UMKM Batik Tulis "IDA" Di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan

Ketua Pelaksana :
a. Nama Lengkap : AGUSTIAWAN DJOKO BARUNO SE., MM
b. NIDN : 0707086901
c. Jabatan Fungsional : Lektor
d. Program Studi : Manajemen
e. Nomor HP : -
f. Alamat Surel (e-mail) : agustiawanb@unitomo.ac.id

Anggota Pelaksana 1 :
a. Nama Lengkap : Drs. GENDY PRIYAMBODO M.Si
b. NIDN : 0702076801
c. Perguruan Tinggi : Universitas Dr. Soetomo

Anggota Pelaksana 2 :
a. Nama Lengkap : BAMBANG RADITYA PURNOMO SE., MM
b. NIDN : 0012088101
c. Perguruan Tinggi : Universitas Dr. Soetomo

Anggota Pelaksana 3 :
a. Nama Lengkap : AGUS SURYA BHARMAWAN SE., MM
b. NIDN : 0726087001
c. Perguruan Tinggi : Universitas Dr. Soetomo

Anggota mahasiswa : Tidak ada

Biaya yang diusulkan : Rp. 2.000.000

Surabaya, 24 Juli 2023

Ketua Pelaksana

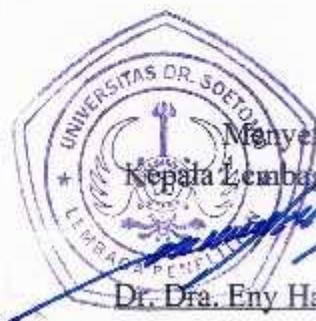


AGUSTIAWAN DJOKO BARUNO SE.,
MM

NPP : 07.01.1.356



NPP : 91.01.1.077



Menyetujui,
Kepala Lembaga Penelitian

Dr. Dra. Eny Haryati, M.Si
NPP. 87.01.1.029

LAPORAN PENELITIAN MANDIRI



Pengaruh *Knowledge*, *Psychological empowerment*, dan *Work Experience* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UMKM Batik Tulis “IDA” Di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan

Tim Pengusul :

Agustiawan Djoko Baruno, SE, MM	NIDN : 0707086901
Agus Surya Bharmawan, SE, MM	NIDN : 0726087001
Drs. Gendy Prijambodo, M.Si	NIDN : 0702076801
Dr. Bambang Raditya Purnomo, SE, MM	NIDN : 0012088101
A. Wahyu Hidayat	NIM : 2018320085

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DR. SOETOMO
2023**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim ...

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah ke hadirat Alloh SWT atas segala rahmat, taufiq dan hidayah-Nya yang dilimpahkan kepada hamba-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul: Pengaruh *Knowledge, Psychological empowerment*, dan *Work Experience* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UMKM Batik Tulis “IDA” Di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan.

Pada kesempatan ini, dengan kerendahan hati, diucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak atas segala bantuan, petunjuk sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Rasa terima kasih yang setinggi-tingginya dihaturkan kepada yang terhormat:

1. Prof Siti Marwiyah, S.H., M.H, selaku Rektor Universitas Dr. Soetomo
2. Prof. Sukei Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo
3. Bapak ibu dosen Fakultas ekonomi Universitas Dr. Soetomo yang telah memberikan masukan dan pendapat kepada penulis selama melaksanakan penelitian.

Akhirnya, penulis berharap agar skripsi ini dapat menjadi kontribusi yang baik untuk kedepannya. Berharap terdapat saran-saran yang membangun agar dapat melahirkan berbagai motivasi kepada orang lain serta dapat memberikan kontribusi yang jauh lebih baik lagi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vii
Lampiran	viii
Abstrak.....	ix
Bab 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
Bab 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1. Teori Pertukaran.....	7
2.1.2. Kinerja Karyawan	7
1. Pengertian Kinerja	7
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
3. Cara Mengukur Kinerja	8
2.1.3. Knowledge.....	8
1. Pengertian Knowledge	8
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Knowledge.....	8
3. Cara Mengukur Knowledge.....	9
2.1.4. Psychological Empowerment	9

1. Pengertian Psychological Empowerment.....	9
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Psychological Empowerment	9
3. Cara Mengukur Psychological Empowerment	9
2.15. Work experience	9
1. Pengertian Work Experience	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Experience	9
3. Cara Mengukur Work Experience	10
2.1.6. Penelitian Terdahulu.....	10
2.17. Kerangka Konseptual	11
2.18. Hipotesis.....	11
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	12
3.1. Jenis Penelitian.....	12
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	12
3.3. Identifikasi Variabel dan Pengukuran.....	12
3.4. Populasi dan Sampel	13
1. Populasi	13
2. Sampel	14
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	14
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	15
3.7. Metode Analisis	15
3.7.1. Uji Data.....	15
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	16
3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda	17
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	20
4.1. Hasil Penelitian	20

4.1.1. Sejarah.....	20
4.1.2. Visi dan Misi	21
4.1.3. Struktur Organisasi.....	21
4.2. Hasil Analisis Deskripsi.....	22
4.2.1. Profil Responden	22
1. Jenis Kelamin.....	22
2. Usia Responden	22
3. Pendidikan Terakhir.....	23
4. Lama Bekerja.....	24
4.2.2. Deskripsi Hasil Jawaban Responden	24
1. Deskripsi Variabel Knowledge (X!).....	24
2. Deskripsi Variabel Psychological Empowerment (X2)	27
3. Deskripsi Variabel Work Experience (X3)	29
4. Deskripsi Variabel Kinerja(Y)	30
4.3. Uji Validitas dan Realibilitas	32
4.3.1. Uji Validitas	32
1. Uji Validitas Pengeetahuan (X1)	33
2. Uji Validitas Psychological Empowerment (X2)	34
3. Uji Validitas Work Experience (X3)	35
4. Uji Validitas Kinerja(Y)	36
4.3.2. Uji Realibilitas	37
1. Uji Realibitas Knowledge (X1).....	37
2. Uji Realibilitas Psychological Empowerment (X2)	37
3. Uji Realibilitas Work Experience (X3).....	38
4. Uji Realibilitas Kinerja (Y).....	38

4.4. Uji Asumsi Klasik.....	39
1. Uji Normalisasi.....	39
2. Uji Multikolinialitas	41
3. Uji Hetrokelosiditas.....	42
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda	43
4.6. Hasil Uji Hipotesis.....	46
1. Uji Parameter Individual (uji t).....	46
2. Uji Signifikan Simultan (uji F)	48
3. Uji Koefesien (R^2).....	49
4.7. Pembahasan	50
1. Pengaruh Knowledge Terhadap Kinerja	50
2. Pengaruh Psychological Empowerment Terhadap Kinerja	50
3. Pengaruh Work Experience Terhadap Kinerja	51
4. Pengaruh Knowledge, Psychological Empowerment Work Experience Terhadap Kinerja	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kreteria UMKM	1
Tabel 1.2. Kerusakan Produk.....	3
Tabel 3.1. Identifikasi dan Pengukuran	13
Table 3.2. Skala Likert.....	14
Tabel 4.1. deskripsi jenis kelamin.....	22
Tabel 4.2. deskripsi usia responden	23
Tabel 4.3. deskripsi Pendidikan	23
Tabel 4.4. deskripsi lama berkerja responden.....	24
Tabel 4.5. knowledge (x1.1)	25
Tabel 4.6. knowledge (x1.2)	25
Tabel 4.7. knowledge (x1.3)	26
Tabel 4.8. knowledge (x1.4)	26
Tabel 4.9. Psychological empowerment (x2.1).....	27
Tabel 4.10. Psychological empowerment (x2.2).....	27
Tabel 4.11. Psychological empowerment (x2.3).....	28
Tabel 4.12. Psychological empowerment (x2.4).....	28
Tabel 4.13. work experience (x3.1)	29
Tabel 4.14. work experience (x3.2)	29
Tabel 4.15. work experience (x3.3)	30
Tabel 4.16. work experience (x3.4)	30
Tabel 4.17. Kinerja (y1.1).....	31
Tabel 4.18. Kinerja (y1.2).....	31
Tabel 4.19. Kinerja (y1.3).....	32

Tabel 4.20. Kinerja (y1.4).....	32
Tabel 4.21. Hasil uji validitas knowledge (x1)	33
Tabel 4.22. Hasil uji validitas Psychological empowerment (x2)	34
Tabel 4.23. Hasil uji validitas work experience (x3)	35
Tabel 4.24. Hasil uji validitas Kinerja (y).....	36
Tabel 4.25 Hasil Uji Reabilitas knowledge (x1).....	37
Tabel 4.26 Hasil Uji Reabilitas Psychological empowerment (x2)	37
Tabel 4.27 Hasil Uji Reabilitas work experience (x3).....	38
Tabel 4.28 Hasil Uji Reabilitas Kinerja (y)	38
Tabel 4.29. Uji normalitas	40
Tabel 4.30 Uji Multikoloneritas.....	41
Tabel 4.31. Uji Hetrokolosialitas	43
Tabel 4.32. Hasil Analisis Linier Regresi Berganda.....	44
Tabel 4.33. Hasil Uji t.....	46
Tabel 4.34. Hasil Uji F.....	48
Tabel 4.35 Koofesien Determenasi.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	11
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	21
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas	39
Gambar 4.3. Kurva Normalitas P-Plot.....	46
Gambar 4.4. Grafik Scaterplood.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Data Penelitian

Lampiran 3 Statistik Deskriptif

Lampiran 4 Uji Validitas

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge*, *psychologies empowerment*, dan *work experience* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis “IDA”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif dengan hubungan kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan populasi sebesar 40 responden dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen 70,9%. Dengan menunjukkan uji F variabel *knowledge*, *psychologies empowerment*, dan *work experience* dengan hasil F hitung > F tabel yaitu $32,668 > 3,25$ yang menjelaskan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilakukan uji t variabel *knowledge* terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung > t tabel yaitu $2,078 > 2,028$ dan nilai *probpsychologies empowerment* sebesar $0,045 < 0,05$, variabel *psychologies empowerment* terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung > t tabel yaitu $3,784 > 2,028$ dan nilai *probpsychologies empowerment* sebesar $0,001 < 0,05$, hal yang sama juga diperoleh variabel *work experience* terhadap kinerja karyawan dimana hasilnya yaitu $3,226 > 2,028$ dan nilai *probpsychologies empowerment* sebesar $0,003 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Kata kunci: pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu penggerak roda perekonomian Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 menyebutkan bahwa usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha milik perorangan. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar. Kriteria Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) berdasarkan UU Nomor 20 tahun 2008 berdasarkan modal dan omzet penjualan disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kriteria UMKM

Kelompok Usaha	Modal	Omset Penjualan/Tahun
Mikro	≤ 50 juta	≤ 300 juta
Kecil	> 50 juta—500 juta	> 300 juta—≤ 2.500 juta
Menengah	> 500 juta—10.000 juta	> 2.500 juta—≤ 50.000 juta

Sumber: UU Nomor 20 tahun 2008

Salah satu gagasan pemberdayaan UMKM di era perekonomian sekarang adalah kerajinan batik tulis. Batik tulis merupakan salah satu produk tekstil hasil karya anak bangsa Indonesia. UMKM batik tulis dapat memberikan kontribusi yang

besar dalam menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia. Untuk itu, pelestarian dan perkembangan usaha batik harus meningkatkan hasil karya dengan kualitas dan ciri khas daerah agar mendapat dukungan dari semua pihak.

UMKM yang ada di Jawa Timur sangat banyak, tetapi peneliti memfokuskan pada UMKM batik yang ada di Kabupaten Pamekasan Pulau Madura Jawa Timur. Pamekasan satu-satunya daerah yang memiliki batik tulis dengan warna merah dan coklat menjadi warna yang paling dominan di daerah ini. Oleh sebab itu, Kabupaten Pamekasan dikukuhkan sebagai daerah sentra batik di Jatim pada tahun 2009. Sebelumnya, Museum Rekor Indonesia (Muri) juga telah mencatat bahwa Kabupaten Pamekasan sebagai daerah yang mampu menghasilkan kerajinan batik tulis mencapai 1.530 meter.

Batik Tulis “IDA” merupakan salah satu UMKM yang bergerak dibidang industri batik yang berkembang pesat serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas batik tulis tersebut. Lokasi UMKM Batik Tulis “IDA” berada di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan. Dimana jumlah karyawan pada UMKM Batik Tulis “IDA” yang akan diteliti sebanyak 40 karyawan dan sebagian besar karyawan pada UMKM Batik Tulis “IDA” adalah perempuan.

Dari hasil survei dan wawancara awal pada pemilik usaha UMKM Batik Tulis “IDA” terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan dalam usaha ini. 1) modal, 2) regenerasi pembatik, pemuda zaman sekarang lebih memilih pekerjaan modern daripada membatik, sehingga minat warga untuk membatik semakin berkurang. 3) jenjang pendidikan yang masih rendah hanya tamatan SD dan mereka hanya memiliki pengetahuan tentang proses membatik yang dipelajari secara turun temurun. 4) adanya nepotisme, sebagian karyawan pada UMKM Batik Tulis “IDA” merupakan kerabat dekat dengan pemilik usaha tersebut, sehingga ketrampilan dan pengalaman diabaikan yang mengakibatkan meningkatnya jumlah produk yang rusak 5) usia yang sudah tua sehingga karyawan seringkali melakukan kesalahan pada saat mewarnai dalam proses pembuatan batik tulis sehingga warna yang dihasilkan kurang bagus dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, hal ini yang menyebabkan hasil kerja kurang maksimal dalam

memproduksi batik tulis dan ini juga dibuktikan dengan data prosentase kerusakan produksi batik tulis dari 3 tahun terakhir.

Tabel 1. 2
Kerusakan Produk Batik Tulis Dari Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Produksi	Kerusakan	Prosentase Cacat
2019	600	50	8,3 %
2020	550	58	10,5 %
2021	580	65	11,2%

Sumber: Hasil wawancara dengan pemilik UMKM Batik Tulis “IDA” 2022

Dari tabel 1.2 di atas menunjukkan data kerusakan produk batik tulis “IDA” dari tahun 2019 sampai 2021. Untuk tahun 2019 UMKM Batik Tulis “IDA” memproduksi batik tulis sebesar 600 unit dengan tingkat kerusakan sebesar 50 unit dan rata-rata presentase cacat produk sebesar 8,3%, sedangkan untuk tahun 2020 UMKM Batik Tulis “IDA” memproduksi batik tulis sebesar 550 unit dengan tingkat kerusakan sebesar 58 unit dan rata-rata presentase cacat produk sebesar 10,5%, dan untuk tahun 2021 UMKM Batik Tulis “IDA” memproduksi batik tulis sebesar 580 unit dengan tingkat kerusakan 65 unit dan rata-rata presentase cacat produk sebesar 11,2%. Jadi selama tiga tahun terakhir, UMKM Batik Tulis “IDA” mengalami peningkatan cacat produk. Hal ini berdampak pada tidak efektifnya kinerja karyawan dalam memproduksi batik tulis.

Peran sumber daya manusia dalam memajukan organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Sumber daya manusia perlu dipertahankan kualitasnya agar dapat terus didayagunakan untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu pendekatan dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia adalah melalui kinerja karyawan. Menurut Indrasari (2017:33) kinerja adalah pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan maupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi di perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan karyawan di perusahaan yang harus selalu

berperan aktif dalam semua kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu untuk terwujudnya tujuan yang ada di dalam sebuah perusahaan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja (*work experience*) yaitu kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang maka pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya, jika pegawai memiliki banyak pengalaman kerja, maka kemampuan yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaan, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan ini mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja menurut Barthos (2009: 79) adalah ukuran tentang lama waktu bekerja atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Halim (2020) menyatakan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Psychological empowerment atau pemberdayaan psikologis yang meliputi kemampuan merupakan salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan artinya *Psychological empowerment* bisa dipahami sebagai proses pemberdayaan atau juga terhadap keadaan mental yaitu kemampuan (*ability*). Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas pada sebuah pekerjaan. Kemampuan kerja berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Levina (2021) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya pemberdayaan psikologis yang baik maka dapat meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Knowledge atau pengetahuan juga menjadi faktor meningkatnya kinerja karyawan, pengetahuan dapat ditafsirkan sebagai segala sesuatu yang diketahui, pedoman dalam membentuk suatu tindakan seseorang, dan dapat juga didefinisikan sebagai hasil penginderaan terhadap segala sesuatu yang telah terjadi dan dilewati berdasarkan pengalaman. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Hanum (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, maka setiap karyawan harus senantiasa harus selalu menambah pengetahuannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge*, *Psychological empowerment*, dan *Work Experience* Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Batik Tulis “IDA” Bagian Produksi Di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apakah *Psychological empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Apakah *work experience* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Apakah *knowledge*, *Psychological empowerment* dan *work experience* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge* terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh *Psychological empowerment* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh *work experience* terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge*, *Psychological empowerment*, dan *work experience* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, peneliti merasa bahwa penelitian ini sangat bermanfaat dimana peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, serta dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan,
2. Bagi UMKM Batik Tulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau menjadi masukan tambahan bagi UMKM Batik Tulis “IDA” Di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan
3. Bagi Akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
4. Bagi Pihak Lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

Kajian teori ini adalah tentang pengetahuan (*Knowledge*), *Psychological empowerment*, Pengalaman Kerja (*Work Experience*) dan Kinerja karyawan.

2.1.1. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pertukaran sosial. Teori pertukaran didasarkan pada premis bahwa perilaku manusia atau interaksi sosial adalah pertukaran aktivitas, berwujud dan tidak berwujud, khususnya imbalan dan biaya. Hal ini memberikan pertukaran manfaat, terutama memberi orang lain sesuatu yang lebih berharga bagi mereka daripada yang mahal untuk pemberi, dan sebaliknya, sebagai hal yang mendasari atau membuka rahasia tentang perilaku manusia dan jadi fenomena dalam semua kehidupan sosial.

2.1.2. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Bernardin (2003) mengemukakan bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*) dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja sebagai suatu konsep nilai yang diharapkan organisasi menjadi sebuah perilaku individu agar menjalankan tugas sesuai dengan standar. Pertama, ide penting dari definisi ini bahwa *performance* adalah sifat perilaku. Kedua, ide penting dari sifat perilaku merupakan kinerja yang mengacu pada nilai-nilai organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Wibowo (2016) Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kreteria yang umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap

dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana.

3. Cara Mengukur Kinerja

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011:39) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, Efektifitas atau tepat sasaran dan kemandirian.

2.1.3. Pengetahuan (*Knowledge*)

1. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Pengetahuan termasuk, tetapi tidak dibatasi pada deskripsi, hipotesis, konsep, teori, prinsip dan prosedur yang secara Probabilitas Bayesian adalah benar atau berguna. Dan pengetahuan yang terdapat dalam diri karyawan setidaknya sama dengan bidang yang dijalani agar lebih fokus dan terarah karena hal ini akan mempunyai efek yaitu produktifitas secara optimal. Selain itu, juga dapat mencerminkan kemampuan kognitif dari seorang individu yang bekerja dalam perusahaan atau lembaga untuk dapat mengenal, memahami, mengingat dengan apa yang didapatkan dari pengetahuan tersebut. Berikut pengertian pengetahuan menurut para ahli diantaranya, yaitu menurut Sedarmayanti (2017:399) menyatakan bahwa pengetahuan adalah keseluruhan kognisi dan keterampilan yang digunakan oleh manusia untuk menyelesaikan masalah. Menurut Sutrisno (2014:207) menyatakan bahwa pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*over behavior*).

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Menurut Barthos (2009:56) faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah pemahaman, realitas, minat, rasa ingin tahu, pikiran dan nalar, akal sehat, dan minat manusia. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husnan (2011:29) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah tingkat pendidikan, berita, budaya, dan pengalaman.

3. Cara Mengukur Pengetahuan

Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara atau angket yang menanyakan tentang isi materi yang ingin diukur dari subjek penelitian atau responden. Cara mengukur tingkat pengetahuan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan, kemudian dilakukan penilaian nilai 1 untuk jawaban benar dan nilai 0 untuk jawaban salah. Berdasarkan skala data rasio maka rentang skor pengetahuan yaitu 0 sampai 100 (Sugiyono 2019:30)

2.1.4. *Psychological Empowerment*

1. Pengertian *Psychological Empowerment*

Psychological Empowerment karyawan merupakan hasil dari perilaku pemimpin yang memberdayakan bawahannya. Tenaga kerja yang tidak diberdayakan memiliki visi personal yang kurang dan merasa putus asa. Pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Sunyoto Munandar 2021:66)

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Psychological Empowerment*

Manajer perlu mengakui peran penting yang dapat dimainkan oleh hubungan interpersonal antara mereka dan karyawan dalam meningkatkan pemberdayaan psikologis. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2004) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Cara Mengukur *Psychological Empowerment*

Menurut Sunyoto Munandar (2021;55) cara mengukur *Psychological Empowerment* dengan menggunakan alat ukur dinamakan PEQ (*Psychological Empowerment Questionnaire*). Alat ukur PEQ terdiri dari 12 item yang dikembangkan untuk mengukur empat komponen dari *psychological empowerment*. Keempat komponen tersebut adalah *meaning, ability, self determination*, dan *impact*.

2.1.5. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut (Untara, 2013) yaitu pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb). Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani

pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih tinggi, skill yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011:41) pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Menurut (Wibowo, 2016) “faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja” : 1) latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu. 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Cara Mengukur Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2012:43) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu: pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab

2.1.6. Penelitian Terdahulu

1. Irawati et al., (2022)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengalaman kerja mempunyai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satpol PP kabupaten Barru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pada kanttor Satpol PP Kabupaten Barru, variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada variabel pengalaman

kerja yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan, hal tersebut dilihat dari sebagian besar pegawai yang mampu untuk saling menghargai sesama pegawai.

2. **Levina (2021)**

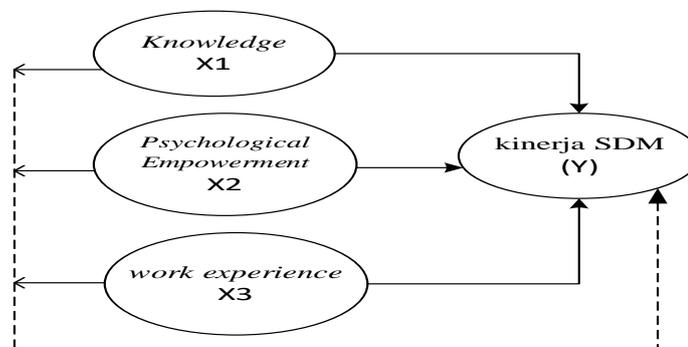
Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

3. **Setyorini et al., (2021)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa variabel Pengetahuan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.7. Kerangka Konseptual

Adalah keterkaitan antara teori–teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini menjelaskan dari aspek teoritis maupun empiris sehingga terbentuk sebuah model yang menjadi masalah dalam penelitian ini yang dimodelkan sebagai berikut:



2.1.8. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diketahui hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja

H2 : Diduga *psychology empowerment* berpengaruh terhadap kinerja

H3 : Diduga *work experience* berpengaruh terhadap kinerja.

H4 : Diduga *knowledge, ability, dan work experience* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan hubungan kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Hubungan ini digunakan untuk mendapatkan kaitan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge*, *Psychological empowerment*, dan *Work Experience* terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis “IDA”

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan. Dimana titik pengambilan data ini di Desa Klampar dan Batik Tulis Propo berada di Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan Jawa Timur.

3.3 Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Operasional variabel penelitian adalah sebuah konsep yang mempunyai penjelasan dari variabel yang diterapkan dalam suatu penelitian dan dimaksudkan untuk memastikan agar variabel yang ingin diteliti secara jelas dapat diterapkan indikasinya. Dalam penelitian ini peneliti akan memaparkan variabel yang akan digunakan. Adapun variabel yang akan digunakan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independent

Variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel terikat. Adapun variabel independent dalam penelitian ini adalah: Pengetahuan, *Psychologies Empowerment* dan pengalaman kerja

2. Variabel Dependent

Variabel dependent atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja

Tabel 3. 1
Identifikasi Variabel dan Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) (X ₁)	1. Pemahaman tentang cakupan pekerjaan (X _{1.1}). 2. Pemahaman tentang cara pelaksanaan pekerjaan (X _{1.2}). 3. Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan (X _{1.3}). 4. Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan (X _{1.4}).	Likert
2.	(<i>Psychological empowerment</i>) (X ₂)	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya (X _{2.1}). 2. Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang ditugaskan (X _{2.2}). 3. Mampu berinovasi (X _{2.3}). 4. Masa kerja (X _{2.4}).	Likert
3.	Pengalaman Kerja (<i>Work Experience</i>) (X ₃)	1. Lamanya waktu kerja (X _{3.1}). 2. Tingkat keterampilan (X _{3.2}). 3. Penguasaan terhadap pekerjaan (X _{3.3}). 4. Penguasaan terhadap peralatan (X _{3.4}).	Likert
4.	Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas (Y _{1.1}). 2. Kuantitas (Y _{1.2}). 3. Pelaksanaan tugas (Y _{1.3}). 4. Tanggung jawab (Y _{1.4}).	Likert

3.4 Populasi dan Sampel

1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 33) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian

ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di UMKM Batik Tulis “IDA” di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan dengan jumlah 40 karyawan.

2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Maka, jumlah sampel dari penelitian ini berjumlah 40 responden.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Untuk data primer diperoleh dari wawancara dan hasil kuesioner (angket) yang diberikan kepada karyawan di UMKM Batik Tulis “IDA” Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan. Dimana skala penilaian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala likert. Peneliti menggunakan skala likert untuk mengetahui pengaruh *Knowledge*, *Psychological empowerment*, dan *Work Experience* terhadap Kinerja SDM dengan menggunakan skor pada setiap pernyataan. Skala likert adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

tabel 3. 2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (STS)	5

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahap selanjutnya yang harus diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden Wawancara
2. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam

3.7 Metode Analisis

Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan dengan bantuan *Software Statistical and Service Solutions* (SPSS).

3.7.1 Uji Data

Dalam analisis data peneliti menggunakan metode antara lain, yaitu:

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. Jadi, validitas adalah ingin mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dari hasil output (*Correlated Item – Total Correlation*) dengan r_{tabel} , jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut adalah

valid, tetapi jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut adalah tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach alpha* yang memiliki nilai lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik linier berganda adalah untuk melihat asumsi tertentu tentang pola perilaku variabel yang dikenal dengan uji dasar regresi, uji asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Menurut menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal probPsychological empowerment plot. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik uji kolmogorov – smirnov

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya

tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $< 0,10$ sedangkan nilai VIF > 10

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Jika variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi linier berganda meliputi:

1. Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *knowledge*, *Psychological empowerment*, dan *work experience* terhadap kinerja SDM. Adapun perumusan model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

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

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

$b_1, b_2,$ dan b_3 = Koefisien Regresi

X1 = *Knowledge*

X2 = *Psychological empowerment*

X3 = *Work Experience*

e = Standar Error

3.7.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan pengujian secara parsial menggunakan uji t, pengujian secara simultan menggunakan uji F, serta pengujian koefisien determinasi menggunakan uji (*Adjusted R²*).

1. Uji t (Parsial)

Uji signifikansi secara parsial atau sering kali disebut uji t bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu, *knowledge*, *Psychological empowerment*, dan *work experience* terhadap satu variabel dependen yaitu, kinerja karyawan. Pengujian ini dinilai dengan taraf signifikansi (5%) dengan kriteria sebagai berikut, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan melihat nilai probabilitas signifikansi jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2013:98-99)

2. Uji F (Simultan)

Uji signifikansi simultan atau sering disebut uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel

dependen. Selain itu, uji F dapat melihat apakah model regresi yang digunakan sudah signifikan atau belum. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan melihat nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien adalah nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang besarnya semakin mendekati nol berarti semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain semakin kecil kemampuan model regresi yang dihasilkan dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang digunakan dalam model regresi. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R^2* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Jika *Adjusted R^2* bernilai negatif (-) artinya *Adjusted R^2* dianggap bernilai nol, maka yang akan digunakan adalah nilai *Adjusted R^2* .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat UMKM Batik Tulis “IDA”

UMKM Batik Tulis “IDA” merupakan usaha yang bergerak dibidang industri batik yang menjual berbagai jenis batik tulis Propo. Usaha UMKM Batik Tulis “IDA” didirikan pada Februari 2012 oleh Ibu Hj. IDA selaku pemilik usaha UMKM Batik Tulis “IDA”. UMKM Batik Tulis “IDA” terletak di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan.

Latar belakang pendirian UMKM batik tulis “IDA” berawal dari kejenuhan seorang istri pada saat suami bekerja sebagai pelaut pergi ke daerah yang jauh, seperti ke pulau Kalimantan, dan Sulawesi. Menunggu kedatangan suami merupakan saat-saat paling lama dan menakutkan. Dalam kehidupan seorang istri dimana suaminya bekerja sebagai pelaut, mereka sangat mengkhawatirkan akan keselamatan suaminya. Maka dari itu untuk mengurangi rasa gelisah dan takut tersebut istri mulai belajar membatik dan membuka usaha batik tulis Propo untuk menambah penghasilan keluarga. UMKM Batik Tulis “IDA” dikelola oleh Ibu Hj. IDA sendiri dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang yang bersedia membantu menjalankan usahanya. Selain itu, Ibu Hj. IDA yang turun langsung dalam memasarkan produknya. Saat ini UMKM batik tulis “IDA” mulai mencoba menembus pasar yang lebih luas dengan mengikuti pameran di Surabaya, Malang, dan Yogyakarta. Selama lebih dari 10 tahun berdiri, UMKM batik tulis “IDA” memiliki fokus utama untuk turut andil dalam pemberdayaan masyarakat sekitar dan melestarikan serta memperkenalkan batik tulis Propo beserta motif dan corak warna merefleksikan karakter masyarakat lokal. Tingginya minat masyarakat terhadap batik Propo meningkat sejak ditetapkannya batik sebagai warisan budaya Indonesia oleh UNESCO. Karena tingginya minat masyarakat terhadap batik, UMKM batik tulis “IDA” dapat memproduksi 600 lembar kain batik tiap tahunnya dengan target konsumen mulai dari anak-anak hingga dewasa.

4.1.2 Visi dan Misi

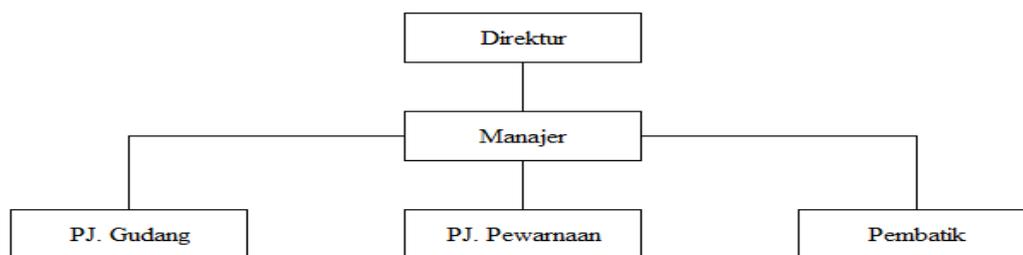
Dalam menjalankan usahanya UMKM batik tulis “IDA” mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut:

1. Visi yaitu Menjadikan UMKM batik tulis yang inovatif, berstandar dan berkualitas tinggi, dan senantiasa tumbuh berkembang sehingga bermanfaat bagi masyarakat secara luas.
2. Misi yaitu Meningkatkan kesejahteraan karyawan batik tulis dalam hal pemberian upah yang wajar sesuai dengan keahlian yang dapat dilihat dari tingkat kesulitan tertentu dan Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang industri kerajinan batik dengan cara mendidik tenaga-tenaga terampil dan produktif melalui pelatihan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagan yang menggambarkan hubungan kerjasama antara dua orang atau lebih dengan tugas yang saling berkaitan untuk pencapaian suatu tujuan tertentu.

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi



Sumber: Hasil wawancara dengan pemilik UMKM Batik Tulis “IDA”

Deskripsi pekerjaan:

1. Direktur dengan Tugasnya adalah memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan perusahaan
2. Manajer dengan Tugasnya adalah mengatur dan mengendalikan perusahaan atau organisasi.

3. Penanggungjawab Gudang tugasnya adalah melakukan penerimaan barang dan meneliti apakah barang yang sesuai dengan faktur pembelian dan surat pesanan, mengecek kesesuaian antara surat pesanan pembelian dengan fakturnya, serta membuat laporan bulanan stok barang kepada direktur.
4. Penanggungjawab Pewarnaan tugasnya adalah memastikan warna batik sudah menyeluruh pada kain, setelah itu merebusnya hingga malam atau lilin batik terlepas dari kain.
5. Pembatik tugasnya adalah menggambar pola pada kain batik, melukis pola batik dengan malam atau lilin, dan proses mewarnai kain batik.

4.2 Hasil Analisis Deskripsi

4.2.1 Profil Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4. 1
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	4	10.0	10.0	10.0
Valid Perempuan	36	90.0	90.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Ouput SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari 40 responden memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (90.0%) sedangkan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 4 orang (10.0%).

2. Usia Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga dapat dilihat berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4. 2
Deskripsi Usia Responden

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<25 Tahun	3	7.5	7.5	7.5
25-30 Tahun	6	15.0	15.0	22.5
Valid 31-35 Tahun	13	32.5	32.5	55.0
>35 Tahun	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar dari 40 responden memiliki usia sekitar lebih dari 35 tahun dengan jumlah sebanyak 18 orang (45.0%), sedangkan yang memiliki usia diantara 31-35 tahun dengan jumlah sebanyak 13 orang (32.5%), kemudian diikuti oleh karyawan yang berusia antara 25-30 dengan jumlah sebanyak 6 orang (15.0%), Dan yang terakhir dengan usia karyawan kurang dari 25 tahun dengan jumlah sebanyak 3 orang (7.5%).

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga dapat dilihat berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4. 3
Deskripsi Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	20	50.0	50.0	50.0
SMP	12	30.0	30.0	80.0
Valid SMA	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SD dengan jumlah 20 orang atau (50.0%), sedangkan dengan tingkat pendidikan SMP dengan jumlah 12 orang atau (30.0%), kemudian

diikuti oleh karyawan yang tingkat pendidikan SMA dengan jumlah sebanyak 8 orang atau (20.0%).

4. Lama Bekerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga dapat dilihat berdasarkan lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4. 4
Deskripsi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	<1 Tahun	2	5.0	5.0	5.0
	1 Tahun	5	12.5	12.5	17.5
Valid	2 Tahun	12	30.0	30.0	47.5
	>3 Tahun	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden bekerja selama lebih dari 3 tahun dengan jumlah 21 orang (52.0%), sedangkan responden yang bekerja 2 tahun dengan jumlah 12 orang (30.0%), kemudian diikuti oleh responden yang bekerja 1 tahun dengan jumlah 5 orang (12.5%) dan yang terakhir responden yang bekerja kurang dari 1 tahun dengan jumlah 2 orang (5.0%).

4.2.2 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Dalam analisis deskripsi ini, peneliti menyajikan pendapat responden berkaitan dengan Pengetahuan atau *Knowledge* (X_1), *Psychological empowerment* (X_2), Pengalaman Kerja atau *Work Experience* (X_3), dan Kinerja SDM (Y) pada UMKM Batik Tulis “IDA” bagian produksi di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan.

1. Deskripsi Variabel *Knowledge* (X_1)

Untuk melihat hasil kuesioner dari variabel *knowledge*, maka ditampilkan jawaban dari 40 responden terhadap empat pernyataan tentang *knowledge*. Peneliti akan menjelaskan hasil kuesioner yang telah dianalisis. Berikut presentase jawaban masing-masing pernyataan pada variabel *knowledge* antara lain, yaitu:

Tabel 4. 5
Knowledge (X_{1.1})

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
Valid Setuju	26	65.0	65.0	77.5
Valid Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Valid Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.5 di atas terlihat sekitar 65% atau 26 orang dari responden menyatakan setuju bahwa mereka paham tentang pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 22,5% dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang atau 12,5%. Dengan demikian mayoritas responden menjawab setuju karena karyawan paham tentang cakupan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4. 6
Knowledge (X_{1.2})

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Setuju	29	72.5	72.5	77.5
Valid Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Valid Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.6 di atas terlihat sekitar 72,5 % dari responden menyatakan setuju bahwa mereka paham tentang cara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 22,5% atau 9 orang dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5% atau 2 orang. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju karena paham cara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 7
Knowledge (X_{1.3})
X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Valid Setuju	26	65.0	65.0	67.5
Valid Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Valid Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa responden yang setuju bahwa mereka paham tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan dan dapat dipertanggungjawabkan sebesar 65%. Sedangkan 32,5% responden menyatakan sangat setuju dan 2,5% responden menyatakan kurang setuju. Dengan demikian bahwa mayoritas responden menyatakan setuju karena paham tentang tantang dalam pelaksanaan pekerjaan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Tabel 4. 8
Knowledge (X_{1.4})
X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Setuju	29	72.5	72.5	77.5
Valid Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Valid Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Ouput SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan sebesar 72,5%. Sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 22,5% dan responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 5%. Berdasarkan data diatas terlihat mayoritas responden menyatakan setuju karena pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaannya saat ini.

2. Deskripsi Variabel *Psychological empowerment* (X₂)

Selanjutnya untuk melihat hasil kuesioner dari variabel *Psychological empowerment*, maka ditampilkan jawaban dari 40 responden terhadap empat pernyataan tentang *Psychological empowerment*. Peneliti akan menjelaskan hasil kuesioner yang telah di analisis. Berikut presentase jawaban masing-masing pernyataan pada variabel *Psychological empowerment*, antara lain, yaitu:

Tabel 4. 9
Psychological empowerment (X_{2.1})
X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Setuju	24	60.0	60.0	65.0
Valid Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa 60% dari responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, sedangkan 35% responden menyatakan sangat setuju, 5% responden menyatakan kurang setuju. Maka hal ini menunjukkan mayoritas responden menjawab setuju karena mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Tabel 4. 10
Psychological empowerment (X_{2.2})
X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Valid Setuju	20	50.0	50.0	57.5
Valid Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa 50% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang diberikan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Sedangkan 42,5% responden

menyatakan sangat setuju dan 7,5% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju karena mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang diberikan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 4. 11
Psychological empowerment (X_{2.3})
X_{2.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5
	Setuju	22	55.0	57.5
	Sangat Setuju	17	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa 55% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu memberikan solusi kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan 42,5% responden menyatakan sangat setuju dan 2,5% responden menyatakan kurang setuju. Dengan demikian mayoritas responden menjaab setuju karena mampu memberikan solusi kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4. 12
Psychological empowerment (X_{2.4})
X_{2.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	10.0	10.0
	Setuju	22	55.0	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Sumber: Ouput SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa 55% responden menyatakan setuju bahwa mereka semakin lama bekerja mampu memahami pekerjaan. Sedangkan 35% responden menyatakan sangat setuju dan 10% responden menyatakan kurang setuju. Dengan demikian mayoritas responden menyatakan setuju karena semakin lama mereka bekerja, membuat mereka mampu memahami pekerjaan yang diberikan.

3. Deskripsi Variabel *Work Experience* (X₃)

Selanjutnya untuk melihat hasil kuesioner dari variabel *work experience*, maka ditampilkan jawaban dari 40 responden terhadap empat pernyataan tentang *work experience*. Peneliti akan menjelaskan hasil kuesioner yang telah dianalisis. Berikut presentase jawaban masing-masing pernyataan pada variabel *work experience*, antara lain, yaitu:

Tabel 4. 13
***Work Experience* (X_{3.1})**
X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	19	47.5	47.5	47.5
Valid Sangat Setuju	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lmpiran 3

Dari tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa 52,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa dengan pengalaman kerja mereka mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik dan benar. Sedangkan 47,5% responden menyatakan setuju. Dengan semikian mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik dan benar.

Tabel 4. 14
***Work Experience* (X_{3.2})**
X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	20	50.0	50.0	50.0
Valid Sangat Setuju	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa 50 % responden menyatakan setuju dan 50% responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju karena dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, karyawan memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja.

Tabel 4. 15
Work Experience (X_{3.3})
X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	10.0	10.0
	Setuju	17	42.5	52.5
	Sangat Setuju	19	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa 47,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif. Sedangkan 42,5% responden menyatakan setuju dan 10% responden menyatakan kurang setuju. Dengan demikian mayoritas responden menyatakan sangat setuju karena memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif.

Tabel 4. 16
Work Experience (X_{3.4})
X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0
	Setuju	15	37.5	42.5
	Sangat Setuju	23	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa 57,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan dapat menguasai peralatan pekerjaan yang sudah disediakan untuk menunjang aktivitas kerja. Sedangkan 37,5% responden menyatakan setuju dan 5% responden menyatakan kurang setuju. Dengan demikian mayoritas responden menyatakan sangat setuju karena karyawan dapat menguasai peralatan kerja yang sudah disediakan untuk menunjang aktivitas kerja.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Selanjutnya untuk melihat hasil kuesioner dari variabel Kinerja karyawan, maka ditampilkan jawaban dari 40 responden terhadap empat pernyataan tentang

Kinerja karyawan. Peneliti akan menjelaskan hasil kuesioner yang telah dianalisis. Berikut presentase jawaban masing-masing pernyataan pada variabel kinerja karyawan, antara lain, yaitu:

Tabel 4. 17
Kinerja Karyawan (Y1.1)
Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	60.0	60.0	60.0
Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa 60% responden menyatakan setuju dan 40% responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian mayoritas responden menyatakan setuju karena karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan teliti.

Tabel 4. 18
Kinerja Karyawan (Y1.2)
Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	24	60.0	60.0	67.5
Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa 60% responden menyatakan setuju bahwa karyawan dapat mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Sedangkan 32,5% responden menyatakan sangat setuju dan 7,5% responden menyatakan kurang setuju. Dengan demikian mayoritas responden menyatakan setuju karena dapat mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 19
Kinerja Karyawan (Y1.3)
Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	10.0	10.0
	Setuju	24	60.0	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 3

Dari tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa 60% responden menyatakan setuju bahwa karyawan dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan 30% responden menyatakan setuju dan 10% responden menyatakan kurang setuju. Dengan demikian mayoritas responden menyatakan setuju karena dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 20
Kinerja Karyawan (Y1.4)
Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5
	Setuju	20	50.0	52.5
	Sangat Setuju	19	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lmapiran 3

Dari tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa 50% responden menyatakan setuju bahwa karyawan dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Sedangkan 47,5 % menyatakan sangat setuju dan 2,5% responden menyatakan kurang setuju. Dengan demikian mayoritas responden menyatakan setuju karena dapat bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.

4.3 Uji Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $N-2$, $(40-2) = 38$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r

tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Tabel berikut menunjukkan uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, *knowledge* (X₁), *Psychological empowerment* (X₂), *work experience* (X₃), dan kinerja karyawan (Y) dengan 40 responden.

1. Uji Validitas Variabel *Knowledge* (X1)

Tabel 4. 21
Hasil Uji Validitas *Knowledge* (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.199	.572**	.199	.701**
	Sig. (2-tailed)		.217	.000	.217	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.199	1	.387*	.591**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.217		.014	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.572**	.387*	1	.387*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.014	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.199	.591**	.387*	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.217	.000	.014		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_X1	Pearson Correlation	.701**	.719**	.802**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.21 di atas menunjukkan variabel *knowledge* memiliki kriteria valid. Hal ini dapat dilihat dari seluruh pernyataan yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yakni sebesar 0,000. Selain itu, dengan melihat dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} yakni 0,3120 yang berarti secara keseluruhan indikator variabel *knowledge* adalah sah atau valid.

2. Uji Validitas Variabel *Psychological empowerment* (X2)

Tabel 4. 22
Hasil Uji Validitas *Psychological empowerment* (X2)
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.351*	.517**	.577**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.026	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.351*	1	.484**	.360*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.026		.002	.023	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.517**	.484**	1	.746**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.577**	.360*	.746**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_X2	Pearson Correlation	.764**	.701**	.860**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa variabel *Psychological empowerment* memiliki kriteria valid. Hal ini dapat dilihat dari seluruh pernyataan yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yakni sebesar 0,000. Selain itu, dengan melihat dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} yakni 0,3120 yang berarti secara keseluruhan indikator variabel *Psychological empowerment* adalah sah atau valid.

3. Uji Validitas Variabel *Work Experience* (X3)

Tabel 4. 23
Hasil Uji Validitas *Work Experience* (X3)
Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.250	.237	.421**	.608**
	Sig. (2-tailed)		.119	.140	.007	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.250	1	.569**	.465**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.119		.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.237	.569**	1	.521**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.140	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.421**	.465**	.521**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.001		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_X3	Pearson Correlation	.608**	.753**	.809**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa variabel *work experience* memiliki kriteria valid. Hal ini dapat dilihat dari seluruh pernyataan yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yakni sebesar 0,000. Selain itu, dengan melihat keseluruhan nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} yakni 0,3120 yang berarti secara keseluruhan indikator variabel *work experience* adalah sah atau valid.

4. Uji Validitas Kinerja SDM (Y)

Tabel 4. 24
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.439**	.408**	.449**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.005	.009	.004	.000
	N	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.439**	1	.359*	.434**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.005		.023	.005	.000
	N	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.408**	.359*	1	.565**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.009	.023		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	.449**	.434**	.565**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_Y1	Pearson Correlation	.730**	.738**	.779**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja SDM memiliki kriteria valid. Hal ini dapat dilihat dari seluruh pernyataan yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yakni 0,000. Selain itu, dengan melihat keseluruhan nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari r_{tabel} yakni 0,3120 yang berarti secara keseluruhan indikator variabel kinerja SDM adalah sah atau valid. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan peneliti terhadap keempat variabel, didapatkan kesimpulan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria valid berdasarkan pendapat yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

4.3.2 Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70

1. Uji Reliabilitas Variabel *Knowledge* (X1)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dari variabel *knowledge* di dapat hasil reliabilitas pada tabel berikut:

Tabel 4. 25
Hasil Uji Reliabilitas *Knowledge*
ReliPsychological
empowerment Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	4

Sumber: Ouput SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 5

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.25 menunjukkan output reliabilitas statistik. Di dapat nilai *Cronbach Alpha* 0,712 lebih besar dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge* terbukti reliabel

2. Uji Reliabilitas Variabel *Psychological empowerment* (X2)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dari variabel *Psychological empowerment* maka di dapat hasil reliabilitas pada tabel berikut:

Tabel 4. 26
Hasil Uji Reliabilitas *Psychological empowerment*
ReliPsychological
empowerment Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	4

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 5

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.26 menunjukkan output reliabilitas statistik. Di dapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,800 lebih besar dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Psychological empowerment* terbukti reliabel.

3. Uji Reliabilitas Variabel *Work Experience* (X3)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dari variabel *work experience* maka di dapat hasil reliabilitas pada tabel berikut:

Tabel 4. 27
Hasil Uji Reliabilitas *Work Experience*
ReliPsychological empowerment Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	4

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 5

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.27 menunjukkan output reliabilitas statistik. Di dapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,737 lebih dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work experince* terbukti reliabel

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja SDM (Y)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dari variabel kinerja karyawan di dapat hasil reliabilitas pada tabel berikut:

Tabel 4. 28
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja SDM
ReliPsychological empowerment Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	4

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 5

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.28 menunjukkan output reliabilitas statistik. Didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,758 lebih besar dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja SDM terbukti reliabel.

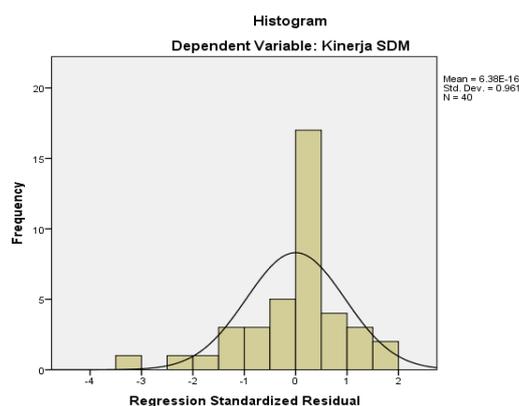
4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji asumsi mana yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik ini dapat dibagi sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut ini hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

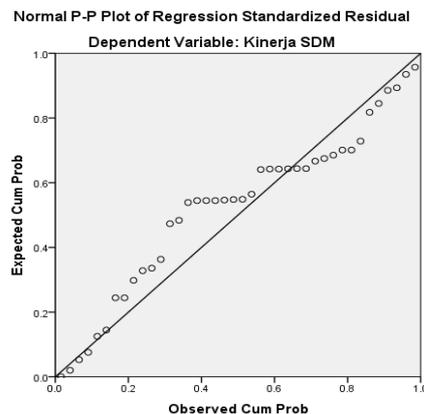
Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 6

Pada gambar 4.2 di atas data variabel yang digunakan akan dinyatakan berdistribusi normal. Hal tersebut terjadi karena titik residual tersebut berasal dari data dengan distribusi normal dan mengikuti garis diagonal atau garis linier. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi normalitas.

Gambar 4. 3
Gambar Kurva Normal P-Plot



Sumber: Ouput SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 6

Dari gambar 4.3 kurva normal p-plot di atas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Selain itu, normalitas data juga dapat dilihat dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnov Test*. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat angka pada *Asymp. Sig (2-tailed)*, data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan data berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Tabel 4. 29
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88771244
	Absolute	.190
Most Extreme Differences	Positive	.117
	Negative	-.190
Kolmogorov-Smirnov Z		1.204
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Ouput SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,110 > 0,05$). Hal ini menunjukkan data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Dengan demikian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji hipotesis.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan dengan adanya multikolinearitas adalah $\text{tolerance} < 0,10$ dan nilai $\text{VIF} > 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Misalnya nilai $\text{tolerance} = 0,10$ sama dengan tingkat kolinearitas 0,95

Tabel 4. 30
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.140	1.869		-.075	.941		
Knowledge	.229	.110	.207	2.078	.045	.752	1.330
1 Psychological empowerment	.397	.105	.434	3.784	.001	.568	1.759
Work Experience	.376	.116	.376	3.226	.003	.548	1.824

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 6

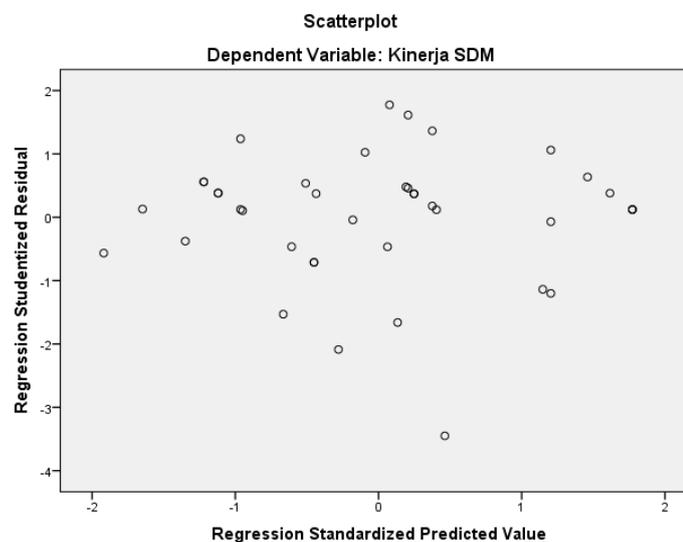
Terlihat dari tabel 4.30 diatas menunjukkan hasil dari perhitungan SPSS versi 21 tentang uji multikolinieritas dengan variabel *Knowledge* (X_1), *Psychological empowerment* (X_2), *Work Experience* (X_3), Kinerja SDM (Y), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai *tolerance knowledge* sebesar 0,752, *Psychological empowerment* sebesar 0,568 dan *work experience* sebesar 0,548 yang semuanya lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF *knowledge* sebesar 1,330, *Psychological empowerment* sebesar 1,759 dan *work experience* sebesar 1,824 yang semuanya lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, akan disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan melakukan uji glejser, Gejala heterokedastisitas ditunjukkan apabila hasil uji glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heterokedastisitas dan sebaliknya.

Gambar 4. 4

Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.4 di atas menunjukkan grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja SDM berdasarkan masukan variabel independen *Knowledge*, *Psychological empowerment*, *Work Experience* serta Kinerja.

Tabel 4. 31
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.927	1.228		.755	.455
1 Knowledge	-.122	.072	-.308	-1.679	.102
Psychological empowerment	.012	.069	.038	.178	.860
Work Experience	.086	.077	.241	1.118	.271

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 6

Berdasarkan pengujian yang menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* yang tersaji pada tabel 4.31 di atas dapat diketahui bahwa *Knowledge* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,102, *Psychological empowerment* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,860, dan *Work Experience* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,271. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusan yaitu nilai signifikansi korelasi > 0,05 ($\alpha=5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik-

turunkan nilainya. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu *knowledge* (X_1), *Psychological empowerment* (X_2), dan *work experience* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 32
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.140	1.869		-.075	.941
1 Knowledge	.229	.110	.207	2.078	.045
Psychological empowerment	.397	.105	.434	3.784	.001
Work Experience	.376	.116	.376	3.226	.003

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.32 di atas menunjukkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = - 0.140 + 0.229 X_1 + 0.397 X_2 + 0.376 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja SDM

-0,140 = Konstanta

0,229 = Koefisien Variabel Independen X_1

0,397 = Koefisien Variabel Independen X_2

0,376 = Koefisien Variabel Independen X_3

X_1 = *Knowledge*

X_2 = *Psychological empowerment*

X_3 = *Work Experience*

e = Standar Error

Selanjutnya dari model di atas dapat dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel dalam model yaitu:

1. $a = -0,140$ (negatif) merupakan nilai konstanta, artinya jika seluruh variabel bernilai nol, maka variabel kinerja SDM (Y) akan bernilai -0.140 (negatif).
2. b_1 = Koefisien regresi variabel *Knowledge* (X_1) mempunyai nilai sebesar $0,229$ (positif menunjukkan hubungan searah), menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) nilai *knowledge* akan menaikkan *Psychological empowerment* dan *Work Experience* sebesar $0,229$ dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) nilai *Knowledge* akan menurunkan nilai *Psychological empowerment* dan *Work Experience* sebesar $0,229$, dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu *Psychological empowerment* (X_2) dan *Work Experience* (X_3) konstan atau tetap.
3. b_2 = Koefisien regresi variabel *Psychological empowerment* (X_2) mempunyai nilai sebesar $0,397$ (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) nilai *Psychological empowerment* akan menaikkan *Knowledge* dan *Work Experience* sebesar $0,397$ dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) nilai *Knowledge* dan *Work Experience* sebesar $0,397$, dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu *Knowledge* (X_1) dan *Work Experience* (X_3) konstan atau tetap.
4. b_3 = Koefisien regresi variabel *Work Experience* (X_3) mempunyai nilai sebesar $0,376$ (positif menunjukkan bahwa hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) nilai *Work Experience* akan menaikkan *Knowledge* dan *Psychological empowerment* sebesar $0,376$ dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) nilai *Work Experience* akan menurunkan nilai *Knowledge* dan *Psychological empowerment* sebesar $0,376$, dengan asumsi

variabel independen lainnya yaitu *Knowledge* (X_1) dan *Psychological empowerment* (X_2) konstan atau tetap.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parameter Individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Jika nilai *probPsychological empowerment t* lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai *probPsychological empowerment t* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi signifikan) Berikut adalah hasil *output* uji t yang diolah menggunakan SPSS:

Tabel 4. 33
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.140	1.869		-.075	.941
1 Knowledge	.229	.110	.207	2.078	.045
Psychological empowerment	.397	.105	.434	3.784	.001
Work Experience	.376	.116	.376	3.226	.003

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Ouput SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 7

Dapat dilihat dari output SPSS pada tabel 4.33 uji t di atas yaitu membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang diperoleh dari tabel t dengan perhitungan *degree of freedom* (df) sebagai berikut:

$$df = n - k - 1$$

$$= 40 - 3 - 1 = 36$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Selanjutnya setelah diketahui nilai df 36, peneliti melihat tabel statistik pada tingkat signifikansi 0.05 sehingga nilai t_{tabel} yang didapat adalah sebesar 2.028. Berikut pembahasan dari uji parsial antara variabel *knowledge*, *Psychological empowerment* dan *work experience* terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Tulis “IDA”.

1. Uji t (parsial) pada variabel pengetahuan (*knowledge*)

Ho1 : $\beta_1 = 0$ variabel *knowledge* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha1 : $\beta_1 \neq 0$ variabel *knowledge* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Hasil uji t untuk *knowledge* (X_1) terhadap kinerja SDM (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.045, nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.045 < 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.078 > 2.028$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima. Hal ini berarti aspek *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis “IDA”.

2. Uji t (parsial) pada variabel kemampuan (*Psychological empowerment*)

Ho2 : $\beta_2 = 0$ *Psychological empowerment* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha2 : $\beta_2 \neq 0$ *Psychological empowerment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Hasil uji t untuk *Psychological empowerment* (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001 nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.784 > 2.028$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_{a2} diterima. Hal ini berarti aspek

Psychological empowerment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis “IDA”.

3. Uji t (parsial) pada variabel pengalaman kerja (*work experience*)

Ho3 : $\beta_1 = 0$ *work experience* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM

Ha3 : $\beta_1 \neq 0$ *work experience* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Hasil uji t untuk *work experience* (X_3) terhadap kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.003, nilai ini lebih kecil dari nilai 0.05 ($0.003 < 0.05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.226 > 2.028$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ha3 diterima. Hal ini berarti aspek *work experience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis “IDA”.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Jika nilai *prob Psychological empowerment* F lebih kecil dari 0,05 dan memiliki F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka model regresi dalam penelitian ini layak dan berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Hasil uji koefisien signifikansi simultan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.34 berikut:

Tabel 4. 34
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.667	3	27.889	32.668	.000 ^b
Residual	30.733	36	.854		
Total	114.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

b. Predictors: (Constant), Work Experience, Knowledge, Psychological empowerment

Sumber: Ouput SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 7

Pengujian secara simultan dari variabel *knowledge* (X_1), *Psychological empowerment* (X_2), dan *work experience* (X_3) terhadap kinerja SDM dari tabel 4.34 diperoleh F_{hitung} sebesar 32.668. sedangkan F_{tabel} diperoleh melalui *degree of freedom* (df) sebagai berikut:

$$Df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df2 = n - (k-1) = 40 - (4-1) = 37$$

Keterangan:

k = jumlah variabel

n = jumlah data

H_0 : $\beta_1 = 0$ *knowledge*, *Psychological empowerment* dan *work experience* secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : $\beta_1 \neq 0$ *knowledge*, *Psychological empowerment* dan *work experience* secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya dengan melihat tabel F maka akan diperoleh F_{tabel} sebesar 3.25. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32.668 > 3.25$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) variabel *knowledge* (X_1), *Psychological empowerment* (X_2), dan *work experience* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut.

Tabel 4. 35
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.709	.92396

a. Predictors: (Constant), Work Experience, Knowledge, Psychological empowerment

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Output SPSS data olahan peneliti 2022, Lampiran 7

Nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R²* digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel kinerja SDM. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.35 di atas dapat disimpulkan bahwa *Adjusted R²* sebesar 0.709 yang artinya bahwa sebesar 70,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge*, *Psychological empowerment* dan *work experience*. Sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh Pengetahuan (*Knowledge*) Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan (*Knowledge*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai $t_{sig} 0.045 < 0.05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.078 > 2.028$). Sehingga kesimpulannya adalah variabel Pengetahuan (*Knowledge*) (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Pengaruh (*Psychological empowerment*) Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel (*Psychological empowerment*) meliputi kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja SDM, hal ini dapat diketahui dari nilai $t_{sig} 0.001 < 0.05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.784 > 2.028$). Sehingga kesimpulannya adalah variabel Kemampuan (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada

UMKM Batik Tulis “IDA” Propo. Pengaruh variabel (*Psychological empowerment*) meliputi kemampuan tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi (*Psychological empowerment*) meliputi kemampuan yang dimiliki responden, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis “IDA” Propo.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja (*Work Experience*) Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (*Work Experience*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja SDM, hal ini dapat diketahui dari nilai $t_{sig} 0.003 < 0.05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.226 > 2.028$). Sehingga kesimpulannya adalah variabel pengalaman kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

4. Pengaruh Pengetahuan (*Knowledge*), Kemampuan (*Psychological empowerment*), Dan Pengalaman Kerja (*Work Experience*) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan program aplikasi computer SPSS hasil yang didapat bahwa ketiga variabel pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*Psychological empowerment*) dan pengalaman kerja (*work experience*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 32.668 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32.668 > 3.25$). Hal ini dikarenakan semakin baik pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik tulis “IDA”. Dengan demikian dugaan hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga variabel *knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik tulis “IDA” bagian produksi di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
2. (*Psychological empowerment*) meliputi kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik tulis “IDA”. Dengan demikian dugaan hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga variabel *Psychological empowerment* meliputi kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik tulis “IDA” bagian produksi di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
3. Pengalaman kerja (*work experience*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik tulis “IDA”, Dengan demikian dugaan hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga variabel *work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik tulis “IDA” bagian produksi di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
4. Pengetahuan (*knowledge*), (*Psychological empowerment*) meliputi kemampuan dan pengalaman kerja (*work experience*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik tulis “IDA”. Dengan demikian dugaan hipotesis keempat yang berbunyi “Diduga *knowledge*, *Psychological empowerment*, dan *work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik tulis “IDA” bagian produksi di Desa

Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

5. Dari ketiga variabel Pengetahuan (*knowledge*), (*Psychological empowerment*) dan Pengalaman Kerja (*work experience*) ternyata variabel kemampuan (*Psychological empowerment*) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja KARYAWAN pada UMKM batik tulis “IDA” bagian produksi di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan.

5.2 Keterbatasan Peneliti

Penyusunan penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Namun demikian masih dirasakan adanya keterbatasan dalam penelitian ini. Adanya keterbatasan ini, diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat dilakukan perbaikan agar dapat dibahas lebih mendalam terkait penelitian ini. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan mengambil sampel responden pada Karyawan UMKM Batik Tulis “IDA”. Untuk penelitian lebih lanjut, ruang lingkup penelitian dapat dimaksimalkan dan pemilihan responden dapat diperluas.
2. Variabel yang diteliti terbatas pada variabel *knowledge*, *Psychological empowerment*, dan *work experience*. Untuk penelitian lebih lanjut dapat mengembangkan lebih dalam dengan menambahkan variabel-variabel lain atau faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis “IDA” bagian produksi di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Untuk penelitian lebih lanjut mengembangkan lebih dalam terkait teknik pengumpulan data yaitu wawancara langsung dengan responden.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan atas data yang telah dianalisis dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

5.3.1 Bagi UMKM Batik Tulis “IDA”

1. Mengingat dunia usaha yang terus bergerak sesuai dengan zamannya, maka penting bagi UMKM Batik Tulis “IDA” untuk terus meningkatkan atau mempertahankan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja yang diberikan agar dapat membentuk kinerja karyawan yang baik pada Karyawan di UMKM Batik Tulis “IDA”, merujuk pada penelitian sebelumnya bahwa dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja yang baik maka kinerja meningkat sehingga dapat membuat nama UMKM Batik Tulis “IDA” menjadi baik.
2. Pihak UMKM Batik Tulis “IDA” Propo diharapkan meningkatkan pengawasan dan pengendalian mutu yang kontinyu terhadap proses pewarnaan batik tulis serta kegiatan produksi. Selain itu, pihak UMKM Batik Tulis “IDA”, perlu membuat pedoman dan prosedur kerja agar pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan efisien.
3. Pihak UMKM Batik Tulis “IDA” dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kompetensi dari masing-masing pekerja. Dengan begitu kinerja karyawan pada UMKM Batik Tulis “IDA”, akan semakin meningkat dan bekerja sama dengan dinas terkait.
4. Pihak UMKM Batik Tulis “IDA” perlu melakukan inovasi produk dalam ragam motif, corak, serta warna karena yang pertama kali diperhatikan dan memikat konsumen adalah ragam motif, corak serta warna yang dimiliki oleh sehelai kain batik yang memancarkan keindahan seninya. Selain itu, pihak UMKM Batik Tulis “IDA” perlu mengikuti event pameran batik dengan tujuan untuk mengetahui selera pasar terkait corak atau motif batik sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai.
5. Pihak UMKM Batik Tulis “IDA” perlu membuat brand atau merek produk batik tulis karena brand atau merek akan memberikan identitas pada produk yang

dijual oleh UMKM. Merek bukan hanya bagian dari produk saja tetapi mereklah yang memberikan nilai positif bagi suatu produk. Selain itu, dengan adanya merek dapat mendukung inovasi produk yang berkelanjutan yang membuat nama UMKM Batik Tulis “IDA” dapat dikenal oleh masyarakat lokal karena telah banyak menghasilkan batik-batik berkualitas seni tinggi.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian ini.
2. Masih perlu dilakukan penelitian yang lebih luas terkait pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan supaya dapat lebih diperhatikan.
3. Sebaiknya menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian yang akan datang lebih lengkap seperti keterampilan, pelatihan dan pendidikan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, B. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)* edisi 8. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Foster, B. (2012). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* edisi 1 PPM. Jakarta
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- Hanum, A. (2023). Pengaruh Pengetahuan dan Pelatihan Penggunaan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Panen Sejahtera. *Remik*, 7(1), 746–757.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* edisi 1. Indomedia Pustaka.Surabaya
- Irawati, Anwar, Ruma.zainal, Haeruddin, M., dan Dipoatmojo, T. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 2022–2715.
- Levina, M. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada PT. Panca Pitra. *Agora*, 9(1).
- Pitriyani, dan Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal EBMA*, 1, 60–68.
- Rahmawati, A. (2004). *Pengaruh Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Gembira Loka Zoo di Yogyakarta* (Issue 1). Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2011). *Manajemen Personalia* edisi 4. BPFE Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* edisi 1. PT Refika Aditama. Semarang
- Setyorini, W., Khotimah, S., dan Rafi', M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(2), 45–52.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* edisi 2. Alfabeta Bandung.
- Sunyoto Munandar, A. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi* edisi 1). UI Publishing Jakarta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 1 Penerbit Kencana Jakarta.
- Untara, W. (2013). *Kamus Bahasa Indonesia* (edisi 1.). Indonesia Tera. Surabaya
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (edisi 5). PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta

LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Knowledge*, *Psychological empowerment*, dan *Work Experience* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UMKM Batik Tulis “IDA” Di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan

Yth. Bapak/ Ibu

Karyawan UMKM Batik Tulis “IDA”

Responden yang terhormat, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A. Wahyu Hidayat

Nim : 2018320085

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka riset atas pengaruh *knowledge*, *ability*, dan *work experience* terhadap kinerja SDM pada UMKM Batik Tulis “IDA” Bagian Produksi di Desa Paseseh Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan. Saya yang bermaksud mengumpulkan data melalui kuesioner di wilayah kerja saudara. Keberhasilan identitas saudara dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan dalam hal ini. Karena riset ini merupakan sumbangsih kami terhadap ilmu pengetahuan. Oleh karena itu supaya diisi berdasarkan kondisi riil yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi ideal (kondisi yang diharapkan).

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, kami ucapkan terimakasih.

A. Profil Responden

Berilah tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda:

1. Jenis Kelamin Laki-Laki Perempuan
2. Usia : < 25 Tahun 31- 35 Tahun
 25-30 Tahun > 35 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : SD SMA
 SMP
4. Masa kerja : < 1 Tahun 2 Tahun
 1 Tahun > 3 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Responden

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih salah satu alternatif jawaban.
4. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih jawaban yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun terlewat.

C. Keterangan Jawaban

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Pengetahuan atau *Knowledge* (X1)

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya paham tentang cakupan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya paham tentang cara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.					
3.	Saya paham tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan dan dapat dipertanggungjawabkan.					
4.	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya lakukan.					

Kemampuan atau *Ability* (X2)

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					

2.	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang diberikan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan.					
3.	Saya mampu memberikan solusi kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
4.	Semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan.					

Pengalaman Kerja atau *Work Experience* (X3)

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik dan benar.					
2.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja.					
3.	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif.					
4.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang sudah disediakan untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini.					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan teliti.					
2.	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan.					
3.	Saya dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya dapat bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					

No.	JK	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	X1				Total X1	Rata-rata X1	X2				Total X2	Rata-rata X2	X3				Total X3	Rata-rata X3	Y				Total Y	Rata-rata Y
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4			X3.1	X3.2	X3.3	X3.4			Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4		
1	2	4	1	4	4	4	4	3	15	3.75	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4		
2	2	2	2	3	3	4	4	4	15	3.75	4	5	5	5	19	4.75	4	5	4	5	18	4.5	5	4	5	5	19	4.75
3	2	4	1	4	5	4	4	4	17	4.25	5	5	4	4	18	4.5	5	5	4	4	18	4.5	4	4	5	5	18	4.5
4	2	4	1	4	3	4	4	4	15	3.75	5	5	5	4	19	4.75	4	4	5	5	18	4.5	5	4	4	5	18	4.5
5	2	4	1	3	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	18	4.5
6	2	1	3	3	4	5	5	4	18	4.5	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	19	4.75
7	2	3	3	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	15	3.75	4	5	3	4	16	4
8	2	4	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	18	4.5	4	4	4	4	16	4
9	2	1	3	1	4	4	4	3	15	3.75	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	18	4.5	4	4	4	4	16	4
10	2	3	2	2	4	5	4	4	17	4.25	4	5	5	4	18	4.5	4	5	5	4	18	4.5	4	4	5	5	18	4.5
11	2	4	1	4	5	4	5	4	18	4.5	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	18	4.5
12	2	2	1	4	5	4	5	4	18	4.5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5
13	2	1	3	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	17	4.25
14	2	3	1	3	5	4	5	4	18	4.5	4	4	4	3	15	3.75	4	5	4	4	17	4.25	4	4	4	3	15	3.75
15	2	4	1	4	5	4	5	4	18	4.5	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	19	4.75	5	5	4	5	19	4.75
16	1	4	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5
17	1	4	1	4	4	4	3	4	15	3.75	4	4	3	3	14	3.5	4	4	4	3	15	3.75	4	3	3	4	14	3.5
18	1	4	1	4	4	3	4	4	15	3.75	3	5	4	3	15	3.75	4	4	3	4	15	3.75	4	4	3	4	15	3.75
19	2	4	1	4	3	4	4	4	15	3.75	4	5	5	4	18	4.5	4	5	5	5	19	4.75	4	4	5	5	18	4.5
20	2	4	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	15	3.75	4	4	4	4	16	4
21	2	3	1	4	4	4	5	5	18	4.5	4	5	4	4	17	4.25	5	4	4	5	18	4.5	4	4	4	4	16	4
22	2	4	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	17	4.25	4	4	3	4	15	3.75	4	4	4	4	16	4
23	2	3	1	4	4	4	5	4	17	4.25	4	3	4	3	14	3.5	5	4	3	4	16	4	4	4	3	4	15	3.75
24	2	3	3	3	3	4	4	4	15	3.75	5	4	5	5	19	4.75	5	5	4	5	19	4.75	4	3	4	4	15	3.75
25	2	3	2	2	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	17	4.25	5	4	4	4	17	4.25	4	4	4	5	17	4.25
26	2	4	2	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5
27	2	3	2	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4
28	2	2	3	2	4	5	5	5	19	4.75	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5
29	2	3	2	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	18	4.5	4	4	4	4	16	4
30	2	3	2	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	17	4.25	4	5	5	5	19	4.75	5	5	4	5	19	4.75
31	2	4	1	4	4	4	4	5	17	4.25	4	3	5	5	17	4.25	5	4	4	4	17	4.25	4	3	4	4	15	3.75
32	2	3	3	3	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	17	4.25	5	4	5	4	18	4.5	4	4	4	5	17	4.25
33	1	2	3	3	4	4	4	4	16	4	5	3	4	4	16	4	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	17	4.25
34	2	2	1	4	4	3	4	4	15	3.75	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4
35	2	3	2	4	3	4	4	4	15	3.75	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	18	4.5
36	2	2	2	3	4	5	5	5	19	4.75	3	4	4	4	15	3.75	4	4	4	5	17	4.25	5	4	4	4	17	4.25
37	2	4	2	4	4	5	4	5	18	4.5	4	4	5	5	18	4.5	5	4	4	5	18	4.5	4	5	4	5	18	4.5
38	2	3	1	3	5	4	5	4	18	4.5	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	19	4.75	5	5	5	5	20	5
39	2	4	1	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5
40	2	4	1	4	4	5	4	5	18	4.5	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	19	4.75	5	4	5	4	18	4.5

Lampiran 3. 1 Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	4	10.0	10.0	10.0
	Perempuan	36	90.0	90.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<25 Tahun	3	7.5	7.5	7.5
25-30 Tahun	6	15.0	15.0	22.5
Valid 31-35 Tahun	13	32.5	32.5	55.0
>35 Tahun	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	20	50.0	50.0	50.0
Valid SMP	12	30.0	30.0	80.0
SMA	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 Tahun	2	5.0	5.0	5.0
1 Tahun	5	12.5	12.5	17.5
Valid 2 Tahun	12	30.0	30.0	47.5
>3 Tahun	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Variabel Penelitian

Karakteristik Jawaban Responden

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N Valid	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0
Mean	4.1000	4.1750	4.3000	4.1750
Std. Deviation	.59052	.50064	.51640	.50064
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
Valid Setuju	26	65.0	65.0	77.5
Valid Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Setuju	29	72.5	72.5	77.5
Valid Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Valid Setuju	26	65.0	65.0	67.5
Valid Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Setuju	29	72.5	72.5	77.5
Valid Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.3000	4.3500	4.4000	4.2500
Std. Deviation		.56387	.62224	.54538	.63043
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	24	60.0	60.0	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	20	50.0	50.0	57.5
	Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	22	55.0	55.0	57.5
	Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	10.0	10.0	10.0
Valid Setuju	22	55.0	55.0	65.0
Valid Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Statistics

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N Valid	40	40	40	40
N Missing	0	0	0	0
Mean	4.5250	4.5000	4.3750	4.5250
Std. Deviation	.50574	.50637	.66747	.59861
Minimum	4.00	4.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	19	47.5	47.5	47.5
Valid Sangat Setuju	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	20	50.0	50.0	50.0
Valid Sangat Setuju	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	10.0	10.0	10.0
Valid Setuju	17	42.5	42.5	52.5
Valid Sangat Setuju	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Setuju	15	37.5	37.5	42.5
Valid Sangat Setuju	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Statistics

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
N Valid	40	40	40	40
N Missing	0	0	0	0
Mean	4.4000	4.2500	4.2000	4.4500
Std. Deviation	.49614	.58835	.60764	.55238
Minimum	4.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	60.0	60.0	60.0
Valid Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Valid Setuju	24	60.0	60.0	67.5
Valid Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	10.0	10.0	10.0
Valid Setuju	24	60.0	60.0	70.0
Valid Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5
	Setuju	20	50.0	52.5
	Sangat Setuju	19	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Lampiran 4. 1 Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.199	.572**	.199	.701**
	Sig. (2-tailed)		.217	.000	.217	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.199	1	.387*	.591**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.217		.014	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.572**	.387*	1	.387*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.014	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.199	.591**	.387*	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.217	.000	.014		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_X1	Pearson Correlation	.701**	.719**	.802**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.351*	.517**	.577**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.026	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.351*	1	.484**	.360*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.026		.002	.023	.000
	N	40	40	40	40	40

X2.3	Pearson Correlation	.517**	.484**	1	.746**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.577**	.360*	.746**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_X2	Pearson Correlation	.764**	.701**	.860**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.250	.237	.421**	.608**
	Sig. (2-tailed)		.119	.140	.007	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.250	1	.569**	.465**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.119		.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.237	.569**	1	.521**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.140	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.421**	.465**	.521**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.001		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_X3	Pearson Correlation	.608**	.753**	.809**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.439**	.408**	.449**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.005	.009	.004	.000
	N	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.439**	1	.359*	.434**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.005		.023	.005	.000
	N	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.408**	.359*	1	.565**	.779**

	Sig. (2-tailed)	.009	.023		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.449**	.434**	.565**	1	.802**
Y1.4	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.730**	.738**	.779**	.802**	1
Total_Y1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. 1 Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12.6500	1.464	.409	.713
X1.2	12.5750	1.533	.495	.652
X1.3	12.4500	1.382	.617	.577
X1.4	12.5750	1.533	.495	.652

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.0000	2.205	.582	.764
X2.2	12.9500	2.254	.458	.826
X2.3	12.9000	2.041	.744	.690
X2.4	13.0500	1.895	.694	.706

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13.4000	2.144	.367	.758
X3.2	13.4250	1.892	.571	.660
X3.3	13.5500	1.536	.581	.650
X3.4	13.4000	1.631	.624	.619

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

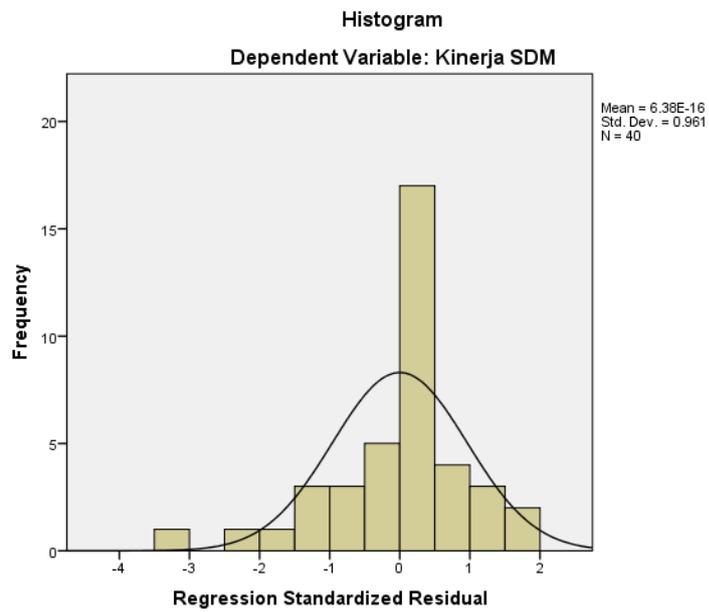
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	4

Item-Total Statistics

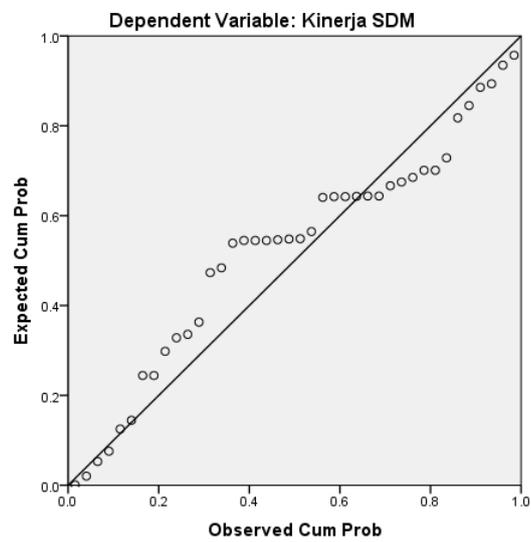
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	12.9000	1.938	.542	.710
Y1.2	13.0500	1.792	.505	.730
Y1.3	13.1000	1.682	.560	.700
Y1.4	12.8500	1.721	.626	.662

Lampiran 6. 1 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88771244
Most Extreme Differences	Absolute	.190
	Positive	.117
	Negative	-.190
Kolmogorov-Smirnov Z		1.204
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.140	1.869		-.075	.941		
	Knowledge	.229	.110	.207	2.078	.045	.752	1.330
	Ability	.397	.105	.434	3.784	.001	.568	1.759
	Work Experience	.376	.116	.376	3.226	.003	.548	1.824

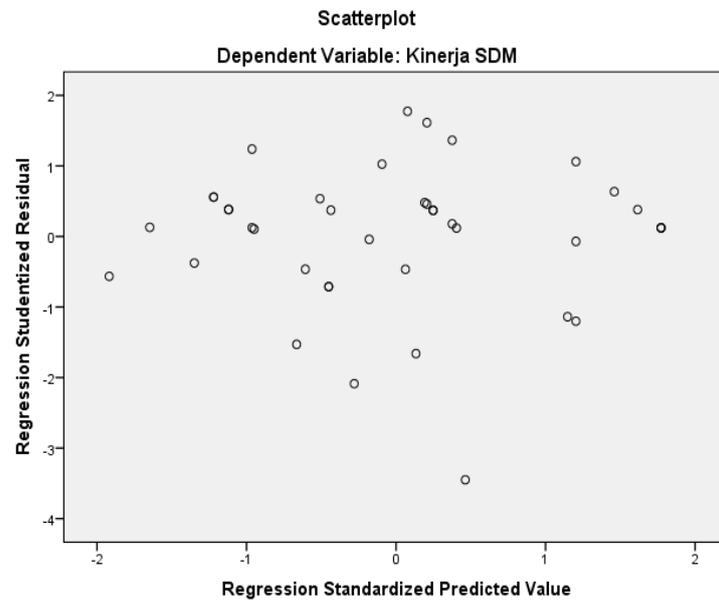
a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Knowledge	.752	1.330
	Ability	.568	1.759
	Work Experience	.548	1.824

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.927	1.228		.755	.455
	Knowledge	-.122	.072		-1.679	.102
	Ability	.012	.069		.178	.860
	Work Experience	.086	.077		1.118	.271

a. Dependent Variable: ABS_Res

Lampiran 7. 1 Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Experience, Knowledge, Ability ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.709	.92396

a. Predictors: (Constant), Work Experience, Knowledge, Ability

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.667	3	27.889	32.668	.000 ^b
	Residual	30.733	36	.854		
	Total	114.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

b. Predictors: (Constant), Work Experience, Knowledge, Ability

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.140	1.869		-.075	.941
	Knowledge	.229	.110	.207	2.078	.045
	Ability	.397	.105	.434	3.784	.001
	Work Experience	.376	.116	.376	3.226	.003

a. Dependent Variable: Kinerja SDM