

PENDAHULUAN

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompeten di bidangnya. Karyawan merupakan asset perusahaan yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang menjalankan tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan yang bergerak di berbagai bidang memerlukan adanya kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Dalam permintaan produk tekstil dunia dari tahun-ketahun mengalami peningkatan, berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian, nilai ekspor pakaian non jadi rajutan di Indonesia pada tahun 2013 meningkat 3,1% dibandingkan pada tahun 2012. Industri tekstil merupakan salah satu industri pengutamakan nasional yang masih prospektif untuk dikembangkan. Populasi penduduk Indonesia yang lebih dari 250 juta orang menjadikan Indonesia sebagai pasar yang sangat potensial. Oleh karena itu Dunia usaha industri yang semakin berkembang, perusahaan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, sehingga perusahaan dapat dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi. Untuk menaikkan produktivitas kinerja karyawan suatu Perusahaan dibutuhkan salah satu faktor penting yaitu mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu indikator mutu SDM adalah kompetensi, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi berupa kemampuan akan dapat mendukung kenaikan kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, motivasi, suport yang diterima, tersedianya pekerjaan untuk para karyawan, interaksi karyawan bersama anggota organisasi (Umam, 2010). Begitupula menurut Priyono (2016) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pribadi, hal ini ditunjukkan dari keterampilan individu, kompetensi, motivasi, dan komitmen. Artinya bahwa karyawan yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan di dalam jabatannya untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari, akan lebih mudah tercapainya kinerja yang maksimal, oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja yang maksimal tersebut. Menurut Noe (2002) aspek kemampuan seseorang atau biasa disebut sebagai kompetensi meliputi sebagai berikut yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula dengan sebaliknya. Menurut Romberg (2007) seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian atau pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Sejalan dengan itu, Simanjuntak (2005) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Hasil penelitian Tjiptohadi dan Agustine (2003) menyatakan bahwa Perusahaan-perusahaan yang mengubah dari bisnis didasarkan pada tenaga kerja (*labor-based business*) menuju *knowledge based business* (bisnis berdasarkan pengetahuan) dengan karakteristik utama ilmu pengetahuan berhasil tetap bertahan di tengah persaingan yang ada. Sedangkan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan karena harus menunggu ketentuan atau perintah dari atasan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja para karyawan (Hendro, 2006).

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya masih tidak konsisten. Sudarmanto (2009) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian yang dilakukan Kusumastuti (2001) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan yaitu oleh penelitian (Collge, 2017). Penelitian ini didukung oleh Syahrums *et al.* (2016) menyebutkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Priyono (2016) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Winarno dan Perdana (2015) menyebutkan bahwa ada pengaruh yang positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Rahardjo (2014) yaitu tidak adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Shin (2010) menyatakan bahwa kompetensi secara kolektif tidak ada hubungan dengan kinerja dan penelitian Supiyanto (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan swasta yang berkiprah di bidang textile yaitu PT Delta Merlin Sandang Textile 1, sering disingkat dengan nama PT DMST 1 Bumi Aji, Sragen, Jawa Tengah. Penelitian ini akan berfokus pada variabel kompetensi dan kinerja karyawan, karena pada PT DMST 1 Sragen terdapat fenomena terdapatnya perilaku yang menunjukkan kondisi kompetensi karyawan kurang yang berpengaruh terhadap kinerja sehingga berakibat fatal. Pada tahun 2017 seorang wanita yang sedang bekerja pada spinning (ring frame) shift malam mengalami hal yang kurang mengenalkan yaitu mati mesin, ketika terjadi masalah di ring frame ia tidak bersikap terbuka dan meminta bantuan rekan kerja, kemudian ia mengambil inisiatif untuk membetulkan mesin tersebut dengan memegang komponen mesin ring spinning secara langsung, padahal di dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak diperkenankan memegang kecuali teknisi. Karena tindakannya tersebut mengakibatkan telapak tangan kiri putus, hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang wanita itu miliki. Informasi tersebut diperoleh dari salah satu karyawan bagian spinning (ring frame) pada 20 maret 2019.

Berdasarkan pada permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan persoalan penelitian sebagai berikut. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT DMST 1 Bumi Aji, Sragen, Jawa Tengah ? . Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT DMST 1 Bumi Aji, Sragen, Jawa Tengah. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu referensi ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu SDM, terutama mengenai kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan juga menjadi sumbangan pemikiran kepada PT DMST 1 Bumi Aji, Sragen, Jawa Tengah dalam pengambilan keputusan tentang peningkatan kinerja karyawan dengan melihat faktor kompetensi serta hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dengan bidang kajian yang sama.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah sikap nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu bagian yang utama, upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010).

Produk kerja yang dihasilkan oleh kelompok atau seseorang di suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melampaui hukum dan sesuai dengan etika maupun moral disebut dengan kinerja (Mathis & Jackson, 2009). Sedangkan penjelasan kinerja menurut Mangkunegara (2008) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sinkron dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan. Sehubungan dengan itu Sudarmanto (2009) menjelaskan konsep kinerja pada dasarnya adalah pergeseran atau perubahan paradigma dari konsep produktivitas.

Awalnya, para manajer menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan keahlian karyawan atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, Sedarmayanti (2001) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencangkup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Dari pendapat para ahli dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil suatu pekerjaan, mencerminkan keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya sesuai standar yang telah ditentukan dalam waktu tertentu. Dapat dipahami bahwa kinerja merupakan output yang dihasilkan dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu erat kaitanya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Penelitian Bangun (2012) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai keberhasilan pegawai dalam melakukan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang dicapai melebihi standar pekerjaan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang pegawai yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang rendah.

Menurut penelitian Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kegunaan pengukuran kinerja pegawai adalah, sebagai landasan dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, Pemberhentian dan pemberian balas jasa, untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagai alat untuk menerima kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai, sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai dan Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas. Dapat dimengerti bahwa penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam usaha untuk memperbaiki kinerja serta untuk menaikkan produktivitas organisasi. Selain itu tujuan penilain kinerja adalah untuk pertimbangan kepuasan-kepuasan organisasi terhadap pegawainya tentang kenaikan gaji dan pelatihan.

Kriteria Pengukuran Kinerja

Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan merupakan faktor yang terpenting dari apa yang diperbuat karyawan di dalam pekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan memaparkan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dilakukan oleh para karyawannya. Sebab itu, kriteria-kriteria ini sangat penting. Kinerja individual di dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dibicarakan kepada setiap karyawan. Menurut penelitian Sudarmanto (2009) ada empat aspek yang dapat digunakan sebagai acuan dalam mengukur kinerja, antara lain (1) Kuantitas, yaitu total pekerjaan yang dihasilkan; misalnya karyawan dapat memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan perusahaan . (2) Kualitas, adalah mutu yang dihasilkan ; misalnya karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. (3) Waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.(4) Kerjasama pada orang lain dalam bekerja; misalnya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Karena tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

Kompetensi

Konsep kompetensi telah muncul sebagai sesuatu yang penting karena kompetensi secara esensial berhubungan dengan kinerja. Berikut ini merupakan definisi-definisi para ahli tentang kompetensi. Menurut Carters (2011) menjelaskan bahwa kompetensi dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dan termasuk didalamnya

kombinasi motivasi dan sifatnya, citra diri atau peran sosialnya, keahlian dan pengetahuan. Menurut Hutapea dan Nurianna (2008) kompetensi adalah ukuran yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu memenuhi hasil yang diinginkan.

Oleh karena itu, kompetensi memperlihatkan pengetahuan atau ketrampilan yang identik dengan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang utama, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2012).

Definisi tersebut mengandung makna bahwa kompetensi merupakan elemen kepribadian yang melekat dan mendalam kepada seseorang serta tindakan yang dapat diketahui lebih awal pada berbagai tugas dan keadaan pekerjaan (Sutrisno, 2009). Sutrisno (2009) memaparkan sebagian aspek yang terdapat dalam konsep kompetensi diantaranya adalah pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Kemampuan (*skill*) yang merupakan materi yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya; misalnya kemampuan karyawan saat memilih cara kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diakui dan secara mental telah melekat dalam diri seseorang; misalnya ukuran perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya (keterbukaan, kejujuran, demokratis dan lain-lain). Sikap (*attitude*), yaitu perasaan tidak senang atau senang, maupun reaksi terhadap sebuah rangsangan yang datang dari luar; misalnya perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya. Jadi kompetensi memiliki empat dimensi yaitu (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) kemampuan (*skill*), (3) nilai (*value*) dan (4) sikap (*attitude*). Keempat variabel tersebut tergabung dalam sebuah model untuk penerapan keempat variabel kompetensi secara efektif dan efisien (Tandelilin, 2010).

Dari uraian sebelumnya dapat dipahami bahwa kompetensi diartikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu dan merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berpikir atau berperilaku yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama, karakteristik tersebut dapat meliputi motif, sifat, keterampilan, citra diri, peranan sosial dan pengetahuan yang dimiliki. Jika kompetensi, sikap dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat diprediksi bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, kompetensi dijadikan dasar dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Di berbagai negara telah diterapkan kompetensi sebagai dasar evaluasi kinerja, contohnya adalah Jepang. Dengan menguji kompetensi karyawan secara berkala. Jika kompetensinya meningkat, maka kedudukan dan gajinya akan meningkat.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi. Hal ini didukung pernyataan Wirawan (2009), kompetensi memiliki pengaruh kausal dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Collge (2017) menunjukkan bahwa kompetensi sebagai alat ukur, mengidentifikasi faktor perilaku yang berpengaruh dengan kinerja dalam pekerjaan dan dilihat sebagai bagaimana pekerjaan dilakukan.

Sejalan dengan itu Priyono (2016) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, banyak organisasi menggunakan model kompetensi sebagai bagian dari program pengembangan karyawan mereka untuk menilai indikator kinerja perilaku. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi menggambarkan karakteristik pengetahuan dan pengalaman untuk melaksanakan pekerjaan atau peran tertentu secara efisien. Pengetahuan menjelaskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, memiliki pemahaman terhadap sesuatu, misalnya pemahaman terhadap pekerjaan. Kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan dan pengalaman.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyarningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Kusumastuti (2001) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan relevan terhadap kinerja. Penelitian ini didukung oleh Syahrums *et al.* (2016) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Shin (2010) menyatakan bahwa kompetensi secara kolektif tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Rahardjo (2014) yaitu tidak adanya

pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dan penelitian Supiyanto (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan argumentasi dan hasil riset terdahulu, maka hipotesis penelitian sebagai berikut.
H1 = Terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan .

Model Penelitian

Berdasarkan Hipotesa di atas maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang terlihat pada gambar



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data sebagian bahan acuan, yang digunakan dalam meneliti populasi dan sampel tertentu, data didapatkan melalui instrument penelitian yang dilakukan, sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2012) populasi yaitu jumlah dari karyawan yang ada pada obyek tetapi meliputi keseluruhan karakteristik yang dimiliki obyek penelitian. Dalam penelitian ini adalah karyawan produksi divisi Spinning (ring frame) bagian operator PT Delta Merlin Sandang Textile 1, Sragen Jawa Tengah yang berjumlah 375 karyawan pada tahun 2019.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang akan dilakukan untuk penelitian (Sunyonto, 2012) Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria dalam penelitian ini adalah karyawan produksi divisi Spinning (ring frame) bagian operator yang minimum pendidikan terakhir SMA sederajat dengan jumlah 163 karyawan.

Suparno selaku HRD perusahaan menyarankan untuk menggunakan responden karyawan minimum pendidikan terakhir SMA sederajat supaya ketika mengisi pernyataan dalam kuesioner sesuai kenyataan yang terjadi di perusahaan.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer yang terdiri dari : penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan produksi divisi Spinning (ring frame) bagian operator PT Delta Merlin Sandang Textile 1, Sragen Jawa Tengah. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini meliputi informasi mengenai karakteristik perusahaan berupa jumlah karyawan produksi divisi Spinning (ring frame) bagian operator PT Delta Merlin Sandang Textile 1.

Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisoner atau angket. Menurut Sugiyono (2012) kuisoner atau angket adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan Skala Likert, menurut Malhotra (2009) Skala linkert adalah skala yang dilakukan secara luas untuk meminta kepada responden dalam memberikan sebuah persetujuan atau ketidaksetujuan dari serangkaian pernyataan yang akan diberikan. Kegunaan Skala Likert yaitu member skor pada setiap pertanyaan. Penggolongan skor yang akan diberikan pada penelitian adalah sebagai berikut 1 digunakan untuk STS dan 5 untuk SS sehingga mendapatkan skala:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- b. Tidak Setuju (TS) : 2
- c. Kurang Setuju (KS) : 3
- d. Setuju (S) : 4
- e. Sangat Setuju (SS) : 5

Pengukuran Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
KINERJA	Sudarmanto (2009) menjelaskan konsep kinerja pada dasarnya adalah pergeseran atau perubahan paradigma dari konsep produktivitas. Awalnya, para manajer menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan keahlian karyawan atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat empat dimensi yang bisa dijadikan sebagai acuan dalam menilai kinerja yaitu Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Kerjasama. hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.	1. Kualitas	1.1 mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti 1.2 selalu menjaga Kerapihan dan kebersihan 1.3 Hasil tugas yang dikerjakan karyawan tidak pernah mengecewakan perusahaan
		2. Kuantitas	2.1 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah Benang (yarn) yang telah ditetapkan bagian produksi 2.2 Dapat memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan perusahaan 2.3 bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan

			perusahaan
		3.Waktu	<p>3.1 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> yang telah ditentukan</p> <p>3.2 Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh bagian produksi</p> <p>3.3 Mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi</p> <p>3.4 Data absen karyawan, datang dan pulang kantor tepat waktu</p>
		4.Kerjasama (Sudarmanto,2009)	<p>4.1 Menghargai rekan kerja satu sama lain di bagian produksi</p> <p>4.2 Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam produksi.</p>

KOMPETENSI	<p>Kompetensi merupakan elemen kepribadian yang melekat dan mendalam kepada seseorang serta tindakan yang dapat diketahui lebih awal pada berbagai tugas dan keadaan pekerjaan.</p> <p>Dimensi yang terdapat dalam konsep kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, Kemampuan, Nilai dan Sikap (Sutrisno,2009).</p>	1.Pengetahuan (knowledge)	1.1 Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan bagian produksi
			1.2 Pengetahuan karyawan tentang pengertian Spinning dan penggunaanya
			1.3 karyawan dapat menjelaskan tujuan proses Spinning (ring frame) di bagian produksi
		2.Kemampuan (Skill)	2.1 Mampu mengoperasikan mesin Spinning (ring frame)
			2.2 Mampu mengatasi masalah pada spinning
			2.3 Mampu mengangkat hasil proses (Drofting)
		.3. Nilai (value)	3.1 Kejujuran Karyawan
			3.2 Ketulusan
			3.3 Keterbukaan

			Karyawan
		4.Sikap (attitude) (Sutrisno,2009)	4.1 Keramahan terhadap sesama karyawan
			4.2 Kedisiplinan karyawan bagian produksi
			4.3 Toleransi antar karyawan bagian produksi
			4.4 Bertanggung jawab terhadap tugas di bagian produksi

Teknik Pengujian Instrumen

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*. Dibawah ini merupakan langkah-langkah dalam tehnik analisis data:

Uji Validitas

Morissan (2012) Validitas harus ada dalam suatu pengukuran penelitian. Kuisoner dikatakan valid atau tidaknya dilihat dari pernyataan atau pertanyaan yang akan diajukan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuisoner itu benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Analisa ini digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diolah mempunyai tingkat keabsahan (valid) dan dapat dipercaya. Dengan ketentuan sebagai berikut : valid (nilai r hitung > nilai r tabel) , tidak valid (nilai r hitung < nilai r tabel).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat pengukuran yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan terhadap indikator dari setiap variabel (Morissan, 2012). Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan (kuisioner) dapat mengukur jawaban responden secara konsisten. Dalam menghitung reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Standart nilai sebesar 0,6 apabila nilai alpha lebih besar dari tersebut maka variabel tersebut dapat diandalkan atau reliabel.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengabarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono,2012). Statistik deskriptif klasik terdiri dari : (1) Profil Responden, berisi tentang perhitungan yang menjadi klasifikasi secara umum seperti jenis kelamin dan usia. (2) Deskripsi Variabel, digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari kompetensi dan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan rentang skala dengan bobot tertinggi adalah 5 dan bobot terendah adalah 1, sehingga interval dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{kelas maksimum} - \text{kelas minimum}}{\text{Interval kelas}} \quad \text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Tabel 2. Karakteristik penilaian

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

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi yang terdapat pada analisis regresi sederhana. Maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas , uji linieritas dan uji heteroskedastisitas . Serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2006) .

Uji asumsi klasik terdiri dari : (1) *Uji Normalitas*, tujuannya untuk mengetahui apakah data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Apabila pada tabel *kolmogorov Smirnov* nilai signifikan $P > 0,05$ maka data terdistribusi normal. (2) *Uji Linieritas*, tujuannya untuk mengetahui apakah variabel bebas (x) dan variabel terikat (y) memiliki hubungan linier secara signifikan atau tidak. Apabila pada tabel Anova nilai signifikan $P > 0,05$ maka terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kompetensi (x) dengan variabel kinerja (y). (3) *Uji Heterokedasitas*, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika di dalam penelitian terdapat permasalahan data penelitian maka akan mengakibatkan munculnya ketidakuratan pada hasil analisis regresi, oleh karena itu perlu dilakukan uji heterokedasitas . Apabila menggunakan *Uji Glejser* pada tabel *coefficients* nilai signifikansi variabel kompetensi (x) $P > 0,05$ maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Dalam Penelitian ini hanya terdapat satu variabel bebas maka peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi (x) terhadap variabel kinerja (y). Berikut ini merupakan model persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y= variabel terikat

X= variabel bebas

a= konstanta

b=koefisien regresi

Apabila pada tabel coefficients nilai signifikan $P < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (x) dengan variabel kinerja karyawan (y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

Duniatex adalah produsen tekstil terbesar di Indonesia. Duniatex adalah perusahaan tekstil kelas dunia yang dikelola secara profesional, yang berfokus pada pemintalan, pertununan, pencelupan, dan finishing. Perusahaan ini terdiri dari 18 perusahaan terbatas, tersebar di beberapa lokasi di lebih dari 150 hektar lahan. Duniatex didirikan pada tahun 1974 dengan nama CV. DUNIATEX di Surakarta, beroperasi terutama di industri finishing pada tahun 1988. Karena dukungan dan kepercayaan pelanggannya, Duniatex terus berkembang dan berkembang. Pada tahun 1992, Duniatex mengambil alih PT. Damaiteks berlokasi di Semarang yang beroperasi di industri finishing. Selanjutnya, Duniatex memperluas operasi tenunnya pada tahun 1998 dengan mendirikan PT. Dunia Sandang Abadi dan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Bersamaan dengan meningkatnya permintaan produk kain kami, maka Duniatex melebarkan sayapnya dan membangun PT. Delta Merlin Dunia Tekstil, kini terus tumbuh di 8 lokasi berbeda dan mengembangkan fondasi kuat dalam industri tekstil di Indonesia. Upaya tak kenal lelah Duniatex, komitmen yang kuat dan dedikasi tinggi terhadap manufaktur tekstil berkualitas telah membawa perusahaan memasuki industri pemintalan di mana benang diproduksi sebagai salah satu elemen dasar dalam pembuatan tekstil (kain). Pada tahun 2003, Duniatex mendirikan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil dan PT. Delta Dunia Tekstil pada tahun 2006, disusul dengan pendirian PT. Delta Dunia Sandang Tekstil pada tahun 2010. Tujuan dan orientasi Duniatex adalah menjadi pemimpin paling terkemuka di industri tekstil dan untuk menjadi perusahaan tekstil terbesar di Indonesia. PT Delta Merlin Sandang 1 Textile adalah anak perusahaan dari Duniatex yang bergerak di bidang textile dari mulai kapas sampai menjadi benang, yang berlokasi di Bumiaji, Sragen, Jawa Tengah. Karyawan bagian produksi pada perusahaan ini yaitu berjumlah 3000 orang, yang terbagi dalam 5 devisi yaitu blowing, carding, roving, spinning dan winding.

Pada penelitian ini akan difokuskan pada karyawan produksi devisi spinning (ring frame) bagian operator, dikarenakan adanya fenomena kurangnya kompetensi yang berdampak buruk pada kinerja karyawan. Mesin spinning biasa di sebut juga mesin ring (ring frame) . Pada mesin roving yang membuat twist adalah flayer yang bergerak berputar mengeliling bobin, sedang pada mesin spinning yang membuat twist adalah ring traveller. Terjadinya penggulangan pada bobin roving karena kecepatan flayer lebih lambat dari putaran bobinnya dan ujung roving bagian atas seolah olah di pegangi oleh roll peregang depan sedang bagian bawah di bawa berputar oleh flayer maka terjadilah twist pada roving. Sedangkan terjadinya twist di mesin ring hampir sama hanya penggulangan pada mesin ring terjadi karena putaran spindle yang aktif dan benang di beri pemberat berupa ring traveller yang berputar fasif bersama sama spindle sehingga terjadilah penggulangan benang pada bobin. Fungsi mesin ring adalah : Peregangan (draft), Twist dan penggulangan. Hasil mesin ring inilah yang di sebut Benang (yarn). Traveller yang di pakai untuk proses pembuatan benang tergantung besar kecilnya (kehalusan) nomer benang. Berat ringannya ring traveler biasanya dipakai nomer traveller. Proses peregangan di mesin ring sama dengan proses peregangan di mesin – mesin sebelumnya yaitu adanya bahan serat (dalam hal ini sudah berbentuk roving yang di jepit sepasang roll belakang dan di tarik oleh sepasang roll depannya. Karena roving masih di regangkan (di draft) lagi, maka twist pada roving tidak boleh terlalu tinggi, karena twist yang tinggi akan menyulitkan drafting di mesin ring. Jarak titik jepit antara roll peregang di pengaruhi juga oleh panjang serat. Informasi tersebut diperoleh dari Suparno selaku HRD dan Soni selaku Kepala Bagian Produksi bagian spinning(ring frame) pada maret 2019.

Visi

Untuk menjadi pemimpin dunia dalam industri tekstil dengan memberikan kualitas produk dan layanan terbaik.

Misi

- Untuk memberikan kualitas produk dan layanan terbaik kepada pelanggan.
- Untuk memberikan pengiriman ramah, pro-aktif dan akurat produk dan jasa.
- Untuk melakukan dan memelihara suasana kerja yang kondusif untuk masyarakat, yang optimal akan memberikan kontribusi untuk pengembangan dan keberlanjutan perusahaan

- Untuk bekerja dengan semangat dan tumbuh dengan pelanggan.
- Untuk memberdayakan karyawan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk tumbuh secara pribadi, mengoptimalkan serta mencapai potensi penuh mereka.

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel		Validitas	keterangan	Reliabilitas	Keterangan
KINERJA KARYAWAN	ITEM 1	0,747	Valid	0,771	Reliabel
	ITEM 2	0,736	Valid		
	ITEM 3	0,810	Valid		
	ITEM 4	0,736	Valid		
	ITEM 5	0,221	Valid		
	ITEM 6	0,827	Valid		
	ITEM 7	0,173	Valid		
	ITEM 8	0,614	Valid		
	ITEM 9	0,227	Valid		
	ITEM 10	0,634	Valid		
	ITEM 11	0,242	Valid		
	ITEM 12	0,403	Valid		
KOMPETENSI	ITEM 1	0,796	Valid	0,944	Reliabel
	ITEM 2	0,834	Valid		
	ITEM 3	0,701	Valid		
	ITEM 4	0,780	Valid		
	ITEM 5	0,834	Valid		
	ITEM 6	0,766	Valid		
	ITEM 7	0,750	Valid		
	ITEM 8	0,685	Valid		
	ITEM 9	0,829	Valid		
	ITEM 10	0,772	Valid		
	ITEM 11	0,910	Valid		
	ITEM 12	0,495	Valid		
	ITEM 13	0,889	Valid		

Sumber: Diolah SPSS 23 (2019)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui diterima atau tidak setiap butir pernyataan kuesioner penelitian kepada responden. Uji validitas membandingkan antara r hitung dengan r tabel, dimana r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus $df=n-2$ dengan tingkat signifikan 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka indikator tersebut dinyatakan valid (Morrison, 2012). Nilai r tabel ($df=163-2$) 0.1528 dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05.

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dilihat pada kolom jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan pernyataan sebanyak 25 dan rentang koefisien korelasi 0,173-0,910 dengan demikian setiap item pernyataan dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid karena koefisien korelasi >0.1528 .

Reliabilitas adalah alat pengukuran yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan terhadap indikator dari setiap variabel (Morisson,2012) . Standart pengukuran uji reliabilitas yaitu apabila nilai Cronbach Alpha $>0,6$ maka dinyatakan reliabel . Hasil uji reliabel untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu kompetensi sebesar $\alpha=0,944$ dan kinerja karyawan $\alpha=0,771$ jadi instrument penelitian adalah reliabel, karena nilai Cronbach Alpha $>0,6$.

Profil Responden

Karakteristik responden dapat diklasifikasikan berdasarkan jabatan, jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir Sebanyak 163 kuesioner yang diberikan kepada responden semuanya dikembalikan. Dengan demikian tingkat pengembalian kuisisioner responden yang diperoleh adalah 100% Adapun gambaran mengenai responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 163 responden yang merupakan karyawan produksi devisi Spinning (ring frame) bagian operator PT Delta Merlin Sandang Textile 1 , diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dinyatakan bahwa laki-laki sebanyak 103 orang atau 63%, dan perempuan sebanyak 60 orang atau 37%. Dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak bekerja di PT Delta Merlin Sandang Textile 1, karena laki-laki memiliki kemampuan fisik yang lebih dibandingkan dengan perempuan apabila pegawai ditempatkan Spinning (ring frame). Informasi tersebut diperoleh dari Suparno selaku HRD pada 20 maret 2019.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 163 responden yang merupakan karyawan produksi devisi Spinning (ring frame) bagian operator PT Delta Merlin Sandang Textile 1 , diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia yang disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentasi (%)
18-25	39	23,92
26-30	80	49,08
31- 40	25	15,33
>40	19	11,65
Jumlah	163	100,00

Sumber: Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa kebanyakan yang bekerja di PT Delta Merlin Sandang Textile 1 adalah diusia 26-30 tahun sebanyak 80 orang atau 49,08%, menyusul diusia 18-25 tahun sebanyak 39 orang atau 23,92 % , kemudian 31- 40 tahun sebanyak 25 oarang atau 15,33% dan diatas 40 tahun sebanyak 19 orang atau 11,65 .

Deskriptif Variabel Penelitian

Kinerja Karyawan

Kuesioner pada variabel kinerja karyawan menggunakan skala 1-5, skala 1 menunjukkan indikator empiris variabel kinerja karyawan sangat tidak baik , sedangkan skala 5 menunjukkan indikator empiris variabel kinerja karyawan sangat baik. Berikut adalah tabel skala data:

Tabel 5. Skala Data Kinerja

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

Berdasarkan jawaban responden atas kuesioner dalam penelitian disebut ditunjukkan dengan mean dan rata-rata mean dalam rentang skala. Untuk indikator empiris variabel kinerja karyawan dipaparkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. analisis deskriptif variabel kinerja karyawan

NO	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
Kualitas			
1.1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti di bagian Produksi	3.47	Baik
1.2	Saya selalu menjaga kerapihan dan kebersihan di bagian produksi	3.57	Baik
1.3	Tugas yang saya kerjakan di bagian produksi tidak pernah mengecewakan perusahaan	3.43	Baik
Rata-rata		3.49	Baik
Kuantitas			
2.1	Saya Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah Benang (yarn) yang telah ditetapkan bagian produksi	3.51	Baik
2.2	Saya dapat memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan perusahaan bagian produksi	3.28	Cukup Baik
2.3	Saya bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan	3.40	Baik
Rata-rata		3.39	Cukup Baik
Waktu			
3.1	Saya Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan di bagian produksi	3.66	Baik
3.2	Saya selalu memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal di bagian produksi	3.47	Baik
3.3	Mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	3.74	Baik

3.4	Saya datang dan pulang kantor tepat waktu	3.72	Baik
Rata-rata		3.64	Baik
Kerjasama			
4.1	Saya Menghargai rekan kerja satu sama lain di bagian produksi	3.66	Baik
4.2	Dalam bekerja,saya saling membantu ketika mengalami kesulitan di bagian Spinning (ring frame)	4.57	Sangat Baik
Rata-rata		4.11	Baik
Rata-rata Kinerja Karyawan		3.65	Baik

Kompetensi

Kuesioner pada variabel komepetensi menggunakan skala 1-5,skala 1 menunjukkan indikator empiris variabel kompetensi sangat tidak baik , sedangkan skala 5 menunjukkan indikator empiris variabel kompetensi sangat baik. Berikut adalah tabel skala data:

Tabel 7. Skala Data Kompetensi

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

Sumber: Data Primer (diolah), tahun 2019

Berdasarkan jawaban responden atas kuesioner dalam penelitian tersebut ditunjukan dengan mean dan rata-rata mean dalam rentang skala. Untuk indikator empiris variabel kompetensi dipaparkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

NO	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
Pengetahuan			
1.1	Latar pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	2.96	Cukup Baik
1.2	Saya memahami apa itu mesin Spinning (ring frame) dan cara menggunakannya	2.89	Cukup Baik
1.3	Ketika ditanya mengenai tujuan proses Spinning (ring frame) di bagian produksi, saya dapat menjelaskannya dengan baik	2.34	Cukup Baik
Rata-rata		2.73	Cukup Baik
Kemampuan			
2.1	Saya memiliki kemampuan dalam mengoperasikan mesin Spinning (ring frame) di bagian produksi	2.88	Cukup Baik
2.2	Ketika terjadi masalah pada proses Spinning (ring frame), saya mampu mengatasinya	3.26	Cukup Baik
2.3	Saya mampu mengangkat hasil proses (Drofting) , untuk menghindari berhentinya mesin dalam waktu lama	2.68	Cukup Baik
Rata-rata		2.94	Cukup Baik
Nilai			
3.1	Dalam menyampaikan informasi kepada rekan kerja dan atasan, saya telah berkata sesuai dengan kenyataan yang terjadi	3.86	Baik
3.2	Saya tidak mengharapkan imbalan,saat membantu rekan kerja di bagian Spinning (ring frame)	4.22	Baik
3.3	Ketika menghadapi permasalahan dalam proses Spinning saya selalu terbuka dengan rekan kerja dan atasan sehingga mendapatkan solusi	3.84	Baik

Rata-rata		3.97	Baik
Sikap			
4.1	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja di bagian produksi	3.80	Baik
4.2	Saya berlaku ramah kepada pemimpin, rekan kerja, bawahan di bagian produksi	3.84	Baik
4.3	Dalam melaksanakan proses Spinning (ring frame) di bagian produksi, saya selalu bertanggung jawab dan tidak mengabaikannya	4.17	Baik
4.4	Kedisiplinan adalah salah satu sikap yang saya lakukan ketika menjalankan pekerjaan di bagian produksi	3.89	Baik
Rata-rata		3.92	Baik
Rata-rata Kompetensi		3.39	Cukup Baik

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam melakukan uji normalitas data penelitian menggunakan uji statistik yaitu One Sample Kolmogorov –Smirnov Test. Data dapat dikatakan normal apabila nilai asymp.

Sig.(2-tailed)>0,05 atau nilai signifikan 5%. Uji normalitas hasilnya dapat dilihat dari probability plot yang menjadi pembanding antara distribusi kumulatif data yang sebenarnya dengan distribusi kumulatif dari data normal (Algifari,2015)

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32140087
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.040
	Negative	-.040
Test Statistic		.040

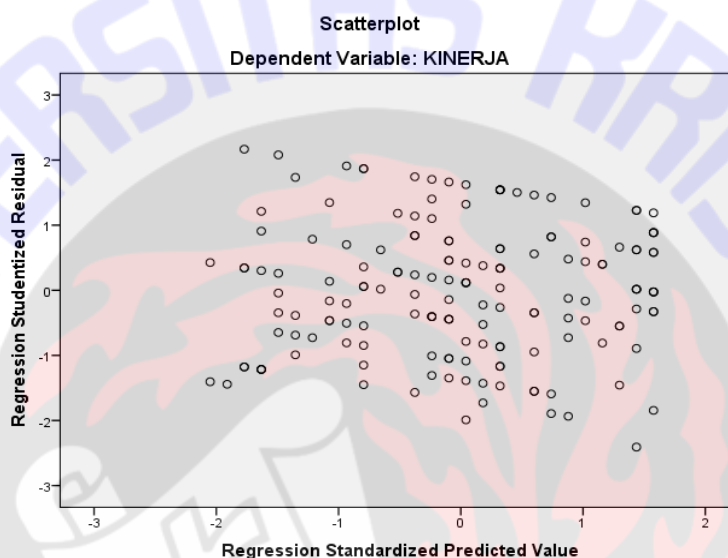
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

Sumber :Diolah SPSS 23 (2019)

Hasil uji normalitas pada tabel menunjukkan bahwa uji normalitas terdistribusi normal, dengan melihat nilai *asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplots



Sumber :Diolah SPSS 23 (2019)

Algifari (2015) uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dapat dilihat pada Scatterplots apabila titik-titik menyebar tidak beraturan maka uji dapat dikatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas scatterplots yang dilihat pada titik-titik di dalam kolom menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas karena titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang beraturan.

Uji Linear

Uji linear digunakan untuk syarat dalam analisis korelasi Algifari (2015) .Pengujian linear digunakan untuk mengetahui terdapat hubungan linear atau tidak antara variabel bebas dan terikat.

Jika nilai $(sig.) > 0,05$ maka antara variabel bebas (x) dan variabel (y) terdapat linier secara signifikan. Sebaliknya, jika nilai $(sig.) < 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) .

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Linearity Deviation from Linearity	Keterangan
Kompetensi (x)- Kinerja Karyawan (y)	0,920	Linear

Sumber: Diolah SPSS 23 (2019)

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan di SPSS menunjukkan bahwa Anova Table pada baris Linearity Deviation from Linearity memiliki nilai signifikan $0,920 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277 ^a	.077	.071	3.332

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.277. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.077 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 7.7% .

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.594	1.653		22.743	.000
	KOMPETENSI	.134	.037	.277	3.661	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Diketahui nilai constant (a) sebesar 37.594 , sedang nilai kompetensi (b/koefisien regresi) sebesar 0.134 , sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 37.594 + 0,134X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan konstanta sebesar 37.594 , mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 37.594 dan koefisien regresi kompetensi sebesar 0,134 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kompetensi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,134 . Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah positif

Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.Sehinga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar $3.661 > t_{tabel}$ $0,1528$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) .

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara statistik, maka diketahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi devisi Spinning (ring frame) bagian operator PT Delta Merlin Sandang Textile 1. Ini mengandung makna bahwa dengan pengetahuan, kemampuan, nilai serta sikap yang dinilai baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dilihat pada kolom jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan pernyataan sebanyak 25 dan rentang koefisien korelasi 0,173-0,910 dengan demikian setiap item pernyataan dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid karena koefisien korelasi $> 0,1528$. Hasil uji reliabel untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu kompetensi sebesar $\alpha = 0,944$ dan kinerja karyawan $\alpha = 0,771$ jadi instrument penelitian adalah reliabel, karena nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan di SPSS menunjukkan bahwa Anova Table pada baris Linearity Deviation from Linearity memiliki nilai signifikan $0,920 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) . Hasil uji normalitas pada tabel menunjukkan bahwa uji normalitas terdistribusi normal, dengan melihat nilai *asympt. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal. Hasil pengujian yang telah dilakukan untuk kompetensi dengan kinerja

karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ dan diketahui nilai t hitung sebesar $3.661 > t_{tabel} 0,1528$ dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.077 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 7.7% . Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel analisis deskriptif variabel kinerja dapat dimengerti bahwa kualitas karyawan dalam bekerja baik, kuantitas karyawan dalam bekerja cukup baik, waktu karyawan dalam bekerja baik dan kerjasama karyawan dalam bekerja baik, dimensi variabel kinerja karyawan yang paling tinggi adalah kerjasama dan yang paling rendah adalah kuantitas.

Berdasarkan tabel analisis deskriptif variabel kompetensi dapat dimengerti bahwa pengetahuan yang di miliki karyawan dalam bekerja cukup baik, kemampuan yang di miliki karyawan dalam bekerja cukup baik, nilai (value) yang di miliki karyawan dalam bekerja baik dan sikap yang di miliki karyawan dalam bekerja baik, dimensi variabel kompetensi yang paling tinggi adalah nilai dan yang paling rendah adalah pengetahuan. Temuan penelitian tersebut sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyarningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Kusumastuti (2001) mendukung bahwa kompetensi berpengaruh positif dan relevan terhadap kinerja. Temuan penelitian tersebut sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan Damau (2009) bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Emmyah (2009), yang menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang, karena kompetensi pengetahuan yang menekankan pada kemampuan konseptual yakni kerja yang banyak menggunakan pikiran, kompetensi pengetahuan merujuk pada kemampuan memahami keseluruhan organisasi secara utuh, bagaimana relasi antar organisasi, bagaimana perubahan pada salah satu bagian mempengaruhi keseluruhan proses, termasuk di dalamnya

mampu memahami perubahan lingkungan organisasi, kemampuan merumuskan kebijakan yang harus dilaksanakan staf serta kemampuan merumuskan kembali visi, misi dan tujuan organisasinya dengan membuat strategi planning. Hal ini di perkuat dengan teori Darsono dan Siswandoko (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Bangun (2012) yang menyatakan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. kompetensi mempunyai pengaruh yang kuat dalam kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan produksi devisi Spinning (ring frame) bagian operator PT Delta Merlin Sandang Textile 1. Hasil pengujian yang telah dilakukan untuk kompetensi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ dan diketahui nilai t hitung sebesar $3,661 > t_{tabel} 0,1528$ dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,077$ yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar $7,7\%$. Artinya bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi seorang karyawan dapat dilihat dari pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, selain pengetahuan kompetensi karyawan dapat dilihat juga melalui keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan selanjutnya sikap juga merupakan bagian dari kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan, dengan sikap yang baik maka akan memberikan hasil kinerja yang baik pula.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yaitu Objek penelitian terbatas hanya pada karyawan produksi spinning bagian operator (ring frame), sehingga kemungkinan jawaban atas pernyataan yang diberikan bersifat subjektif. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, objek penelitian dapat diperluas kepada jajaran pimpinan bagian produksi dalam mengukur kinerja karyawan. Dalam penelitian ini PT Delta Merlin Sandang

Textile 1 mengizinkan hanya penyebaran kuisioner kepada karyawan, Informasi tersebut diperoleh dari Suparno selaku HRD pada 20 maret 2019.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja maka perlu meningkatkan kompetensi karyawan, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula dengan sebaliknya. Berdasarkan hasil tabel deskriptif variabel kinerja diketahui bahwa dimensi kuantitas karyawan perlu ditingkatkan, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga kuantitas karyawan dapat menjadi lebih baik. Berdasarkan tabel analisis deskriptif variabel kompetensi dapat diketahui bahwa pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja cukup baik. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan, salah satunya dengan lebih memberikan pelatihan kerja karena selama ini dalam setahun hanya dilaksanakan satu sampai dua kali Informasi tersebut diperoleh dari salah satu karyawan bagian spinning (ring frame) pada maret 2019. Sehingga karyawan dapat lebih baik lagi memahami apa itu mesin Spinning (ring frame), tujuan proses Spinning (ring frame) dan cara mengoperasikan mesin spinning.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000). *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Amstrong, M. (1998). *The art HRD Managing People*. Jakarta: Gramedia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Benardin, J. H., & Russell, J. E. (1998). *Human Resources Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill. Series In Management.
- Budhiningtias. (2011). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Majalah Ilmiah UNIKOM Volume 7, Nomor 2.
- Carter, L. (2011). *The relationship between interpersonal relational competence and employee performance: A developmental model*. International Journal of Interdisciplinary Social Sciences Vol.6No.3: 217.
- Collge, I. E. (2017). *Effect of Competence , Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua*. doi: 10.5539/ass.v13n5p144.
- Damau. (2009). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Kelurahan Bende Kecamatan Kadia Kota Kendari*. Unhalu, Kendari.
- Emmyah. (2009). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Makassar: STIA-LAN RI.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, A. (2010). *Panduan Penulisan Skripsi*. Jakarta: Cetakan 1, FEIS UIN Press.
- Hendro, p. h. (2006). *Direktorat Human resources & Corporate Affairs*. Berita Bendera, Vol. 3 November-Desember 2006, pp. 20-21.
- Hutapea, P., & Nurianna, T. (2008). *Kompetensi Plus* . Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Kusumastuti, D. (2001). *Studi Tentang Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Dosen yang Berorientasi Pada Mutu dengan Moderator Iklim Organisasi dan Dukungan Sumber Daya di Institut Teknologi Bandung (ITB)*. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Malhotra, N. K. (2009). *Marketing*. New: Pearson Education Inc.
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosada Karya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *"Manajemen Sumber Daya Manusia" Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morrison. (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana.
- Nahapiet, S., & Ghoshal, S. (1998). *Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage*. *Academy of Management Review* Vol. 23.p. 242-266.
- Noe, R. A. (2002). *Employee Training and Development. Second Edition*. McGraw-Hill Irwin.
- Priyono, S. (2016). *'the influence of competency and motivation to employee performance with organizational citizenship behavior as moderating variable*. Icobame, pp. 978–.
- Rahardjo, S. (2014). *The Effect of Competence , Leadership and Work Environment Towards Motivation and its Impact on the Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City , Central JAVA , Indonesia*. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6),pp. 59–74.
- Romberg, T. &. (2007). *Mathematics*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Samosir, Z. Z., & Syahfitri, L. (2008). Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, Vol. 4, No. 2 .
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business. 3rd ed*. New York: John Wiley & Sons.
- Shin, Y. S. (2010.). *Moderating Effects of Group Cohesiveness in. A Multi Level Study*. *Journal of behavioral studies in businness* :pp:1-15. <http://www.aabri.com/manuscripts/09155.pdf>.
- Siswandoko, T. d. (2011). *" Sumber Daya Manusia Abad 21"*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugeng, i. (2002). *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A. Usmara. Penerbit Amara Books. p. 199-213.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sulistyaningsih, A. (2009.). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi*. Klaten: EXCELLENT. Vol. 1 No. 1.
- Supiyanto, Y. (2015.). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi*. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015: 731-737.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyonto, D. (2012). *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Syahrum, A. e. (2016). *'Effect of Competence ,Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment , Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government*. Makassar: 5(4), pp. 52–64.
- Tandelilin, E. (2010.). *Portofolio dan Investasi: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Tjptohadi, S., & Agustine, P. K. (2003). *Intellectual Capital : Perlakuan Pengukuran Dan Pelaporan (Sebuah Library Research)*. Jurnal Ekonomi Akuntansi. Universitas Kristen Petra. Vol. 5, p. 35-57.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2010). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*. Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Winarno, A., & Perdana, Y. (2015). *'The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office*. Bandung: Int'l Conference on Business, Marketing & Information System Management.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yudistira, C. G. (2012.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di kabupaten buleleng*. Kabupaten Buleleng.: Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan 6(1): 99-108.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN SPINNING PT DELTA MERLIN
SANDANG TEXTILE 1)

PENGANTAR

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa S1 Universitas Kristen Satya Wacana, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Prodi Manajemen, sedang melakukan penelitian akademis penyusunan skripsi sebagai syarat penyelesaian studi S1 di Universitas Kristen Satya Wacana. Saya bermaksud mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner terkait topik penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Spinning PT Delta Merlin Sandang Textile 1)". Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan dan partisipasi Anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya dengan lengkap, jujur dan tanpa pengaruh dari pihak manapun.

Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah. Pendapat dari Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara objektif itu dapat memberikan kontribusi berharga bagi penelitian ini. Atas kerjasama dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Kristo Anggung Wimbuh Linuwih (212015072)

A. Identitas Responden

Berilah tanda centang (✓) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda

- Nama :
- Jabatan :
- Jenis Kelamin : Pria
 Wanita
- Usia : 18-25 Tahun 31- 40 Tahun
 26-30 Tahun >40 Tahun

B. Petunjuk pengisian

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan, sesuai dengan pendapat saudara/i dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.
3. jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai
4. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban
- 5 Semua pernyataan 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

KINERJA

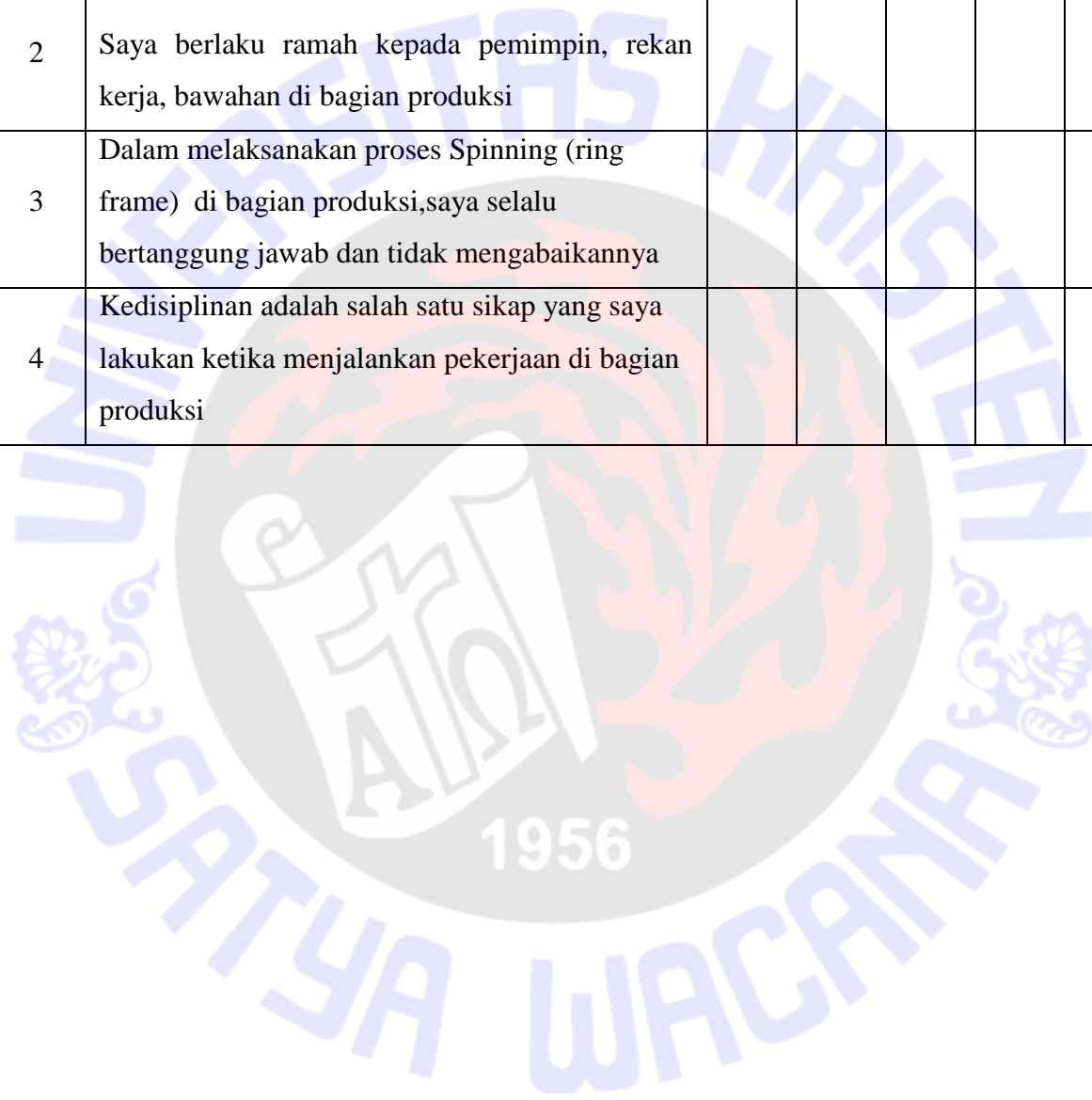
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti di bagian Produksi					
2	Saya selalu menjaga kerapihan dan kebersihan di bagian produksi					
3	Tugas yang saya kerjakan di bagian produksi tidak pernah mengecewakan perusahaan					
Kuantitas						
1	Saya Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah Benang (yarn) yang telah ditetapkan bagian produksi					
2	Saya dapat memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan perusahaan bagian produksi					
3	Saya bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan					
Waktu						
1	Saya Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan di bagian produksi					
2	Saya selalu memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal di bagian produksi					
3	Mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi					
4	Saya datang dan pulang kantor tepat waktu					
Kerjasama						
1	Saya Menghargai rekan kerja satu sama lain di bagian produksi					

2	Dalam bekerja,saya saling membantu ketika mengalami kesulitan di bagian Spinning (ring frame)					
---	---	--	--	--	--	--

KOMPETENSI

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Pengetahuan						
1	Latar pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Saya memahami apa itu mesin Spinning (ring frame) dan cara menggunakannya					
3	Ketika ditanya mengenai tujuan proses Spinning (ring frame) di bagian produksi, saya dapat menjelaskannya dengan baik					
Kemampuan						
1	Saya memiliki kemampuan dalam mengoperasikan mesin Spinning (ring frame) di bagian produksi					
2	Ketika terjadi masalah pada proses Spinning (ring frame), saya mampu mengatasinya					
3	Saya mampu mengangkat hasil proses (Drofting) , untuk menghindari berhentinya mesin dalam waktu lama					
Nilai						
1	Dalam menyampaikan informasi kepada rekan kerja dan atasan, saya telah berkata sesuai dengan kenyataan yang terjadi					
2	Saya tidak mengharapkan imbalan,saat membantu rekan kerja di bagian Spinning (ring frame)					

3	Ketika menghadapi permasalahan dalam proses Spinning saya selalu terbuka dengan rekan kerja dan atasan sehingga mendapatkan solusi					
Sikap						
1	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja di bagian produksi					
2	Saya berlaku ramah kepada pemimpin, rekan kerja, bawahan di bagian produksi					
3	Dalam melaksanakan proses Spinning (ring frame) di bagian produksi, saya selalu bertanggung jawab dan tidak mengabaikannya					
4	Kedisiplinan adalah salah satu sikap yang saya lakukan ketika menjalankan pekerjaan di bagian produksi					



Lampiran 2 : Uji Validitas dan Reabilitas

Kinerja Karyawan

		Correlations													
		peng _1	peng _2	peng _3	kem p_1	kem p_2	kem p_3	nilai_ 1	nilai_ 2	nilai_ 3	sikap_ 1	sikap_ _2	sikap_ _3	sikap_ _4	skor _tota l
pe ng _1	Pearson Correlation	1	.616*	.498*	.488*	.696*	.681*	.514*	.490*	.775*	.480**	.606*	.334*	.624**	.796*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
pe ng _2	Pearson Correlation	.616*	1	.604*	.663*	.555*	.587*	.652*	.485*	.611*	.758**	.735*	.253*	.795**	.834*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
pe ng _3	Pearson Correlation	.498*	.604*	1	.450*	.580*	.611*	.490*	.496*	.351*	.498**	.621*	.326*	.652**	.701*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
ke mp _1	Pearson Correlation	.488*	.663*	.450*	1	.551*	.601*	.584*	.623*	.627*	.619**	.762*	.352*	.610**	.780*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
ke mp _2	Pearson Correlation	.696*	.555*	.580*	.551*	1	.605*	.660*	.489*	.704*	.538**	.727*	.425*	.766**	.834*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
ke mp _3	Pearson Correlation	.681*	.587*	.611*	.601*	.605*	1	.565*	.539*	.573*	.448**	.659*	.267*	.559**	.766*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
nila i_1	Pearson Correlation	.514*	.652*	.490*	.584*	.660*	.565*	1	.442*	.495*	.550**	.629*	.406*	.628**	.750*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
nila i_2	Pearson Correlation	.490*	.485*	.496*	.623*	.489*	.539*	.442*	1	.543*	.405**	.575*	.667*	.537**	.685*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163

nila	Pearson	.775*	.611*	.351*	.627*	.704*	.573*	.495*	.543*	1	.674**	.769*	.406*	.664**	.829*
i_3	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
sik	Pearson	.480*	.758*	.498*	.619*	.538*	.448*	.550*	.405*	.674*	1	.776*	.146	.728**	.772*
ap	Correlation														
_1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.064	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
sik	Pearson	.606*	.735*	.621*	.762*	.727*	.659*	.629*	.575*	.769*	.776**	1	.391*	.843**	.910*
ap	Correlation														
_2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
sik	Pearson	.334*	.253*	.326*	.352*	.425*	.267*	.406*	.667*	.406*	.146	.391*	1	.467**	.495*
ap	Correlation														
_3	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.064	.000		.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
sik	Pearson	.624*	.795*	.652*	.610*	.766*	.559*	.628*	.537*	.664*	.728**	.843*	.467*	1	.889*
ap	Correlation														
_4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
sko	Pearson	.796*	.834*	.701*	.780*	.834*	.766*	.750*	.685*	.829*	.772**	.910*	.495*	.889**	1
r_t	Correlation														
ota	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
l	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163

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

Kompetensi

Correlations

		peng	peng	peng	kem	kem	kem	nilai	nilai	nilai	sikap	sikap	sikap	sikap	skor
		_1	_2	_3	p_1	p_2	p_3	_1	_2	_3	_1	_2	_3	_4	_total
pe	Pearson	1	.616*	.498*	.488*	.696*	.681*	.514*	.490*	.775*	.480**	.606*	.334*	.624**	.796*
ng	Correlation														
_1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
pe	Pearson	.616*	1	.604*	.663*	.555*	.587*	.652*	.485*	.611*	.758**	.735*	.253*	.795**	.834*
ng	Correlation														
_2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163

pe ng	Pearson Correlation	.498*	.604*	1	.450*	.580*	.611*	.490*	.496*	.351*	.498**	.621*	.326*	.652**	.701*
_3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
ke mp	Pearson Correlation	.488*	.663*	.450*	1	.551*	.601*	.584*	.623*	.627*	.619**	.762*	.352*	.610**	.780*
_1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
ke mp	Pearson Correlation	.696*	.555*	.580*	.551*	1	.605*	.660*	.489*	.704*	.538**	.727*	.425*	.766**	.834*
_2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
ke mp	Pearson Correlation	.681*	.587*	.611*	.601*	.605*	1	.565*	.539*	.573*	.448**	.659*	.267*	.559**	.766*
_3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
nila i_1	Pearson Correlation	.514*	.652*	.490*	.584*	.660*	.565*	1	.442*	.495*	.550**	.629*	.406*	.628**	.750*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
nila i_2	Pearson Correlation	.490*	.485*	.496*	.623*	.489*	.539*	.442*	1	.543*	.405**	.575*	.667*	.537**	.685*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
nila i_3	Pearson Correlation	.775*	.611*	.351*	.627*	.704*	.573*	.495*	.543*	1	.674**	.769*	.406*	.664**	.829*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
sik ap	Pearson Correlation	.480*	.758*	.498*	.619*	.538*	.448*	.550*	.405*	.674*	1	.776*	.146	.728**	.772*
_1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.064	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
sik ap	Pearson Correlation	.606*	.735*	.621*	.762*	.727*	.659*	.629*	.575*	.769*	.776**	1	.391*	.843**	.910*
_2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
sik ap	Pearson Correlation	.334*	.253*	.326*	.352*	.425*	.267*	.406*	.667*	.406*	.146	.391*	1	.467**	.495*
_3	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.064	.000		.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163

sik	Pearson	.624*	.795*	.652*	.610*	.766*	.559*	.628*	.537*	.664*	.728**	.843*	.467*	1	.889*
ap	Correlation														
_4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
sko	Pearson	.796*	.834*	.701*	.780*	.834*	.766*	.750*	.685*	.829*	.772**	.910*	.495*	.889**	1
r_t	Correlation														
ota	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
l	N	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163

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

Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.771	12

Uji Realibilitas Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.944	13

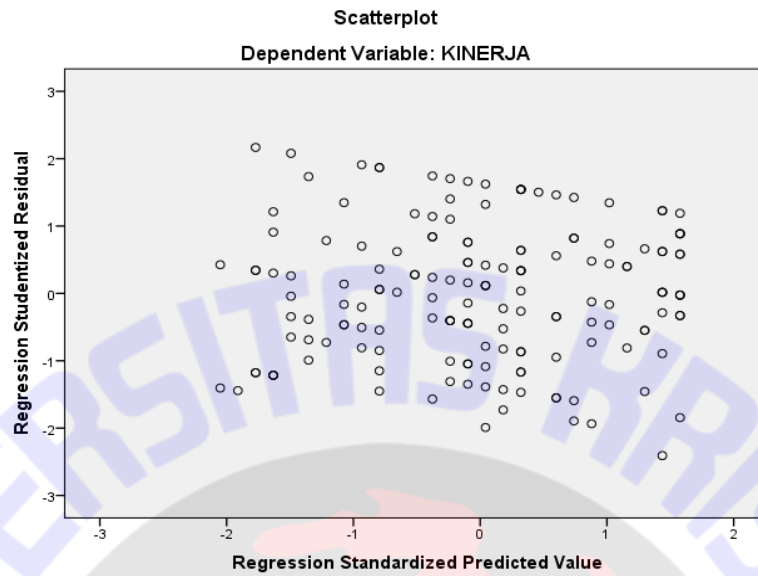
Lampiran 3 : Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32140087
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.040
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Diolah SPSS 23 (2019)

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Linearity Deviation from Linearity	Keterangan
Kompetensi (x)- Kinerja Karyawan (y)	0,920	Linear

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277 ^a	.077	.071	3.332

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.594	1.653		22.743	.000
	KOMPETENSI	.134	.037	.277	3.661	.000

Lampiran 4 : Hasil Data Penelitian Utama

No	KINERJA KARYAWAN												Skor Total
	Kualitas			Kuantitas			waktu				kerjasama		
	No butir kuesioner												
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	
1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	45
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	44
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	46
5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	44
6	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	44
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
8	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	42
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	41
10	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	43
11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	46
12	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	44
13	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	45
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	41
15	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	42
16	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	44
17	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	43
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	46
19	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	47
20	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	45
21	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	46
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	41
24	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	42
25	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	45
26	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	43
27	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	44
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	46
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	41
30	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	42
31	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	43
32	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	44
33	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	45
34	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	47
35	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	41
36	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	43
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	45

38	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	42
39	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	44
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	47
41	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	41
42	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	42
43	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	44
44	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	41
45	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	43
46	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	44
47	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	43
48	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	45
49	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	46
50	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	45
51	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	41
52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
53	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	43
54	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	44
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	46
56	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
57	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	41
58	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	43
59	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	45
60	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	41
61	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	43
62	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	44
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
64	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	38
65	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	40
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
67	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	40
68	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	43
69	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	42
70	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	40
71	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	44
72	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	43
73	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	42
74	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	45
75	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	47
76	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	43
77	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	40
78	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	39
79	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	38
80	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
81	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	43

82	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	48
83	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	40
84	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	39
85	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	42
86	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	39
87	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	48
88	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	38
89	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	39
90	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	48
91	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	40
92	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	48
93	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	38
94	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	39
95	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	49
96	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	5	45
97	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	38
98	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	42
99	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	49
100	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	40
101	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	38
102	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	38
103	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	46
104	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	49
105	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	48
106	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	43
107	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	45
108	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	49
109	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	38
110	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	40
111	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	49
112	2	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	37
113	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	49
114	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	44
115	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	37
116	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	46
117	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	49
118	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	39
119	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	5	45
120	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
121	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	49
122	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	38
123	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	44
124	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	49
125	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	46

126	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
127	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	49
128	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	45
129	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	41
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
131	2	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	37
132	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	46
133	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	49
134	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	39
135	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	43
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
137	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	40
138	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	39
141	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	45
142	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	49
143	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	42
144	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	49
145	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	39
146	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	45
147	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	43
148	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	49
149	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	43
150	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	5	38
151	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	49
152	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	43
153	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	46
154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39
155	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	49
156	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	40
157	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	5	37
158	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	49
159	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	40
160	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	40
161	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	39
162	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	45
163	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	48

40	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	50
41	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	34
42	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	43
43	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	51
44	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	35
45	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
46	4	4	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	56
47	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	34
48	4	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	46
49	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	53
50	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	36
51	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	45
52	3	4	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	55
53	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	33
54	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	41
55	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	52
56	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	37
57	4	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	46
58	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	54
59	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	33
60	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	49
61	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	30
62	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	45
63	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	52
64	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	32
65	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	43
66	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	50
67	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	34
68	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	40
69	3	4	3	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	53
70	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	36
71	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
72	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	51
73	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	34
74	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
75	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	56
76	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	32
77	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	45
78	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	50
79	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	33
80	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	41
81	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	54
82	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	35
83	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44

84	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	56
85	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	38
86	4	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	46
87	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	56
88	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	32
89	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
90	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	56
91	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	35
92	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	45
93	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	50
94	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	35
95	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
96	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	56
97	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	33
98	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
99	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	55
100	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	39
101	4	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	46
102	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	51
103	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	33
104	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
105	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	56
106	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	32
107	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
108	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	55
109	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	33
110	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
111	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	56
112	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	31
113	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	49
114	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	55
115	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	30
116	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
117	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	50
118	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	39
119	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	45
120	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	55
121	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	34
122	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	42
123	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	56
124	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	32
125	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	42
126	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	43
127	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	39

128	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
129	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
130	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	42
131	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	45
132	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
133	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	39
134	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
135	4	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	46
136	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	38
137	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
138	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	51
139	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	45
140	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	49
141	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	55
142	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	43
143	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
144	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
145	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	45
146	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
147	4	3	2	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	49
148	3	3	2	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	48
149	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
150	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	39
151	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	52
152	4	3	2	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	49
153	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	42
154	4	3	2	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	49
155	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
156	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	38
157	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	55
158	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
159	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	54
160	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
161	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	43
162	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	40
163	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	43