

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Legenda Bintang Bola. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan, tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Legenda Bintang Bola Solo.
2. *Reward* kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Legenda Bintang Bola. Hal ini menunjukkan *reward* kerja yang dirasakan karyawan, tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Legenda Bintang Bola Solo.
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Legenda Bintang Bola. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan, tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Legenda Bintang Bola Solo.
4. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Legenda Bintang Bola. Hal ini menunjukkan pelatihan kerja yang dialami dan dirasakan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Legenda Bintang Bola Solo.
5. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

karyawan di PT. Legenda Bintang Bola. Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya *work life balance* yang dirasakan karyawan, tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Legenda Bintang Bola Solo.

## 5.2. Implikasi manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat diterapkan oleh PT. Legenda Bintang Bola Solo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang berbeda dari lingkungan kerja di PT. Legenda Bintang Bola. kinerja karyawan dapat meningkat ketika karyawan merasa lingkungan kerja yang diberikan Perusahaan memadai. Pelatihan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan dan kualitas dari perusahaan.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, lingkungan kerja fisik di PT. Legenda Bintang Bola menunjukkan hasil yang cukup tinggi. Hasil ini menyatakan lingkungan fisik yang disediakan untuk karyawan cukup nyaman. Nyaman nya lingkungan kerja fisik yang cukup nyaman membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, *reward* kerja di PT. Legenda Bintang Bola menunjukkan hasil yang cukup tinggi. Hasil ini menyatakan reward yang diberikan oleh perusahaan dapat diterima dengan baik tanpa adanya penolakan dari karyawan. Adanya *reward* kerja yang cukup dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan di PT. Legenda Bintang Bola menunjukkan hasil yang cukup tinggi. Hasil ini menyatakan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan dapat diterimadan berjalan baik tanpa adanya kesulitan dalam pemahaman bagi karyawan.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, pelatihan kerja di PT. Legenda Bintang Bola menunjukkan hasil yang rendah. Hasil ini menyatakan karyawan tidak merasakan adanya patokan terhadap hasil kerja atau proses dalam memahami pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja atau pelatihan yang didapat. Pelatihan kerja yang tidak memiliki *standard* minimum cenderung membuat karyawan tidak dapat berkembang dan tidak dapat mencapai tujuan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, *work life balances* di PT. Legenda Bintang Bola menunjukkan hasil yang cukup tinggi. Hasil ini menyatakan karyawan merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja yang baik. *Work life balance* yang seimbang dapat membuat kinerja karyawan stabil dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, kinerja karyawan di PT. Legenda Bintang Bola menunjukkan hasil yang cukup tinggi. Hasil ini menyatakan karyawan memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan tersebut. Adanya kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawannya.

### 5.3. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Kuesioner penelitian ini dibagikan melalui *google form*. Peneliti tidak mendapatkan hasil yang maksimal dikarenakan adanya keterbatasan teknologi dari para pekerja.
2. Ada kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan yang ada karena saat pengambilan data dilakukan responden saat sedang bekerja sehingga responden tidak memiliki banyak waktu, dimungkinkan responden tidak membaca dan mengisi kuesioner dengan teliti.
3. Kuesioner ini dilaksanakan pada jam makan siang yang di mana banyak pekerja yang pergi untuk mengambil waktu istirahatnya untuk pulang atau pergi sekitar kantor, sehingga tidak banyak yang berada di pabrik pada saat membagi kuesioner.

#### 5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian di atas maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menyediakan kuesioner secara fisik untuk memudahkan dalam pengisian kuesioner, atau meminta bantuan dari staff perusahaan untuk membantu pekerja untuk mengisi kuesioner jika menggunakan *google form*.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk membimbing responden dalam menjelaskan untuk menyisihkan waktu sebentar dan membantu menjelaskan apabila diperlukan supaya mendapatkan hasil maksimal dalam penelitian.
3. Penelitian selanjutnya diharap peneliti berkoordinasi mengenai waktu pengambilan data dengan HRD atau pihak yang berwenang dalam mengkoordinasikan karyawan sehingga responden dapat memiliki waktu untuk membaca dan mengisi kuesioner dengan teliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 3.
- Bhat, Z. H. (2013). *Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India*. *Indian journal of applied research* Volume 3; Issue 6; June 2013.
- Burbar, M. Y. (2019). *The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine*. *International Business Research; Vol. 14, No. 8; 2021*.
- Christopher, M., & I. K., K. (2016). *Impact of work environment on performance of employees in manufacturing sector in india: literature review*. *International journal of science and research (ijsr)* Volume 5 Issue 4, April 2016.
- Chua, J., Basit, A., & Hassan, Z. (2018). *Leadership style and its impact on employee performance*. *International journal of accounting & business management* Vol. 6 (No.1), April, 2018.
- Demus, A. W., Kindangen, P., & Tielung, M. (2015). *The impact of work environment on employee performance (case study at pt. bank artha graha international tbk, manado branch calaca)*. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi* Volume 15 No. 05 Tahun 2015.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management* Vol 5, No 4 (2013).
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada showroom muhari motor 651 karangayar. *Edunomika* Vol. 4 No. 1.
- Gustiana, R., Hidayat, t., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, Vol 3 No 6 (2022).
- Ibrar, M., & Khan, O. (2015). *The impact of reward on employee performance (a case study of malakand private school)*. *International Letters of Social and Humanistic Sciences* Vol. 52, pp 95-103.
- Indrawati, A. D., Satrya, I. B., & Dewi, S. K. (2017). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

- Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol 11 No 2 (2017).
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal manajemen VOL. 12 (2) 2020*, 253-258.
- Maja Rožman, S. T. (2017). *Motivation and satisfaction of employees in the workplace Volume 8 Issue 2. Business Systems Research*, 14-25 .
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen tetap studi pada fakultas komunikasi dan bisnis universitas telkom bandung. *Kinerja*, Volume 19, No.1.
- Pangestu, Z. S., Mukzam, M. D., & Ruhana , I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal administrasi bisnis Vol. 43 No. 1 (2017)*.
- Pradhan, G. M. (2022). *Impact of Reward Systems on Employee Performance of Service Sector Institutions in Nepal. THE BATUK : A Peer Reviewed Journal of Interdisciplinary Studies Vol. 8, Issue No. 2, July 2022, Page: 1-13.*
- Preena, G. R. (2021). *Impact of work life balance on employee performance: an empirical study on a shipping campani in sri langka. Global Business and Management Research: An International Journal 10(1), 48–73.*
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014.*
- Rahmawati , A., Dewi , R. S., & Tanau , M. U. (2020). Pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap kesehatan keselamatan kerja (k3) karyawan lapangan PT. Antang Gunung Meratus Vol 3, No 1 (2020). *Jurnal Kognisia .*
- Rizki, M. S. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan kaltim prima coal (kpc) sangatta-kabupaten kutai timur Vol 8 No 1. *Jurnal socioscientia kopertis wilayah XI.*
- Sabariah. (2020). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Mataram: lafadz jaya.*
- Saidi, N. S., Michael, F. L., Sumilan, H., Lim, S. L., Jonathan, V., Hamidi, H., & Ahmad, A. A. (2019). *The relationship between working environment and employee performance Vol 5 No 2 (2019). Journal of cognitive sciences and human development.*

- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman kota gorontalo. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* Vol 4, No 3 (2022).
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem reward dan punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal ilmu komputer, ekonomi dan manajemen ( jikem)*, Vol. 1 No. 2 , (2021) Page 01-11.
- Wiradi, V. I., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada CV. Asa Putra Promosindo Purworejo. *Volatitas* Vol 3, No 5 (2021).
- Yimam, M. H. (2022). *Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. Creative commons Volume 9, 2022 - Issue 1.*
- Yuniarti, R. a. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: widina bhakti persada bandung.





## Lampiran 1 Kuesioner

### Kuesioner

Perkenalkan nama saya Kezia Meliantha Mulasimadhi. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi saya dengan judul “Pengaruh Faktor Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Legenda Bintang Bola (LBB) Solo.” Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuisisioner di bawah ini dengan sejujurnya. Penelitian ini hanya digunakan sebagai keperluan akademis, sehingga identitas dan jawaban responden akan terjaga kerahasiannya. Peran Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam menanggapi kuesioner ini sangat berarti bagi keberhasilan penelitian. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :  
Jenis Kelamin : Laki- laki / Perempuan  
Usia :  
Pendidikan : SMA/SMK DIPLOMA S1 S2  
Pengalaman kerja : Kurang dari 5 Tahun 6- 10 Tahun  
10 Tahun ke atas

## INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan di bawah ini dengan memberi tanda centang (V) pada salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi 5 pilihan jawaban, yaitu Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi lima pilihan jawaban yaitu, STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), untuk S (setuju) dan untuk SS (sangat setuju).

No.	PERYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
<i>Lingkungan Kerja Fisik</i>						
1	Peralatan yang disediakan sangat menunjang pekerjaan dan kenyamanan saya dalam bekerja	STS	TS	N	S	SS
2	Saya memiliki waktu sendiri tanpa ada gangguan dari lingkungan tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya senang dengan tata ruang kantor saya	STS	TS	N	S	SS
4	Lingkungan kerja saya mendukung saya agar lebih produktif.	STS	TS	N	S	SS
<i>Reward Karyawan</i>						
5	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan berpotensi tinggi.	STS	TS	N	S	SS
6	Perusahaan mendanai program pelatihan saya untuk meningkatkan kualitas kinerja saya	STS	TS	N	S	SS
7	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
8	Perusahaan memberikan insentif yang mendukung kinerja saya.	STS	TS	N	S	SS
<i>Gaya Kepemimpinan</i>						
9	Manager saya mampu mencontohkan standar tinggi yang berkualitas.	STS	TS	N	S	SS

10	Manajemen saya berhasil memotivasi saya karena kepemimpinan dan kejelasannya dalam memberikan arahan.	STS	TS	N	S	SS
11	Manajemen melibatkan saya dalam pengambilan keputusan.	STS	TS	N	S	SS
12	Saya dapat bekerja sama dengan atasan saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
Pelatihan Karyawan						
13	Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan.	STS	TS	N	S	SS
14	Perusahaan membantu saya menegnali kebutuhan pengembangan dan pelatihan melalui penilaian performa.	STS	TS	N	S	SS
15	Perusahaan memastikan bahwa rencana pelatihan dan pengembangan dapat membantu mengelola kinerja karyawan.	STS	TS	N	S	SS
Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan						
16	Saya mampu mengimbangi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS
17	Perusahaan memberikan kebebasan dalam mengatur jadwal untuk mengimbangi pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS
18	Perusahaan memberikan saya cuti untuk kebutuhan pribadi.	STS	TS	N	S	SS
Kinerja karyawan						
19	Kelebihan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja saya.	STS	TS	N	S	SS
20	Kurangnya pelatihan dapat mempengaruhi kinerja saya.	STS	TS	N	S	SS
21	Kerja <i>shift</i> mempengaruhi kinerja saya.	STS	TS	N	S	SS
22	Kurang amannya pekerjaan mempengaruhi kinerja saya.	STS	TS	N	S	SS

## Lampiran 2 Profil Responden

### Profil responden

#### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	44.4	44.4	44.4
	Perempuan	50	55.6	55.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 - 40 tahun	3	3.3	3.3	3.3
	41 - 50 tahun	59	65.6	65.6	68.9
	51 - 60 tahun	28	31.1	31.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

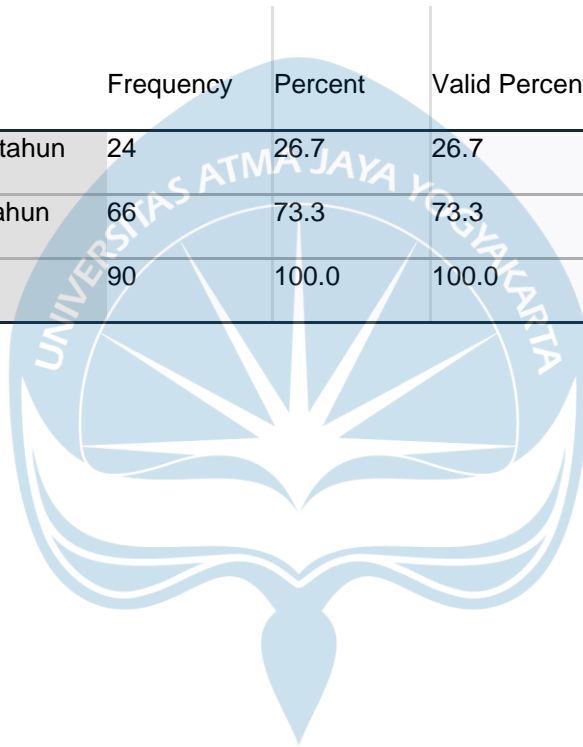
#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	14	15.6	15.6	15.6
	SMP	23	25.6	25.6	41.1
	SMA/SMK	48	53.3	53.3	94.4
	D3	2	2.2	2.2	96.7

S1	2	2.2	2.2	98.9
S2	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Pengalaman\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 - 10 tahun	24	26.7	26.7	26.7
	> 10 tahun	66	73.3	73.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	



## Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel lingkungan kerja fisik

Uji Validitas

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.141	.265*	.374**	.671**
	Sig. (2-tailed)		.185	.011	.000	.000
	N	90	90	90	90	90
X1.2	Pearson Correlation	.141	1	.130	.160	.587**
	Sig. (2-tailed)	.185		.222	.133	.000
	N	90	90	90	90	90
X1.3	Pearson Correlation	.265*	.130	1	.203	.628**
	Sig. (2-tailed)	.011	.222		.055	.000
	N	90	90	90	90	90
X1.4	Pearson Correlation	.374**	.160	.203	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.133	.055		.000
	N	90	90	90	90	90
Total_X1	Pearson Correlation	.671**	.587**	.628**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90

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

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

Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.756	5

Variabel reward kerja

Uji validitas

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.097	.170	.138	.607**
	Sig. (2-tailed)		.362	.110	.194	.000
	N	90	90	90	90	90
X2.2	Pearson Correlation	.097	1	.017	.325**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.362		.877	.002	.000
	N	90	90	90	90	90
X2.3	Pearson Correlation	.170	.017	1	.241*	.550**
	Sig. (2-tailed)	.110	.877		.022	.000
	N	90	90	90	90	90
X2.4	Pearson Correlation	.138	.325**	.241*	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.194	.002	.022		.000
	N	90	90	90	90	90
Total_X2	Pearson Correlation	.607**	.618**	.550**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90

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

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

Uji reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.725	.723	5

## Variabel gaya kepemimpinan

### Uji validitas

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.305**	.251*	.466**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.003	.017	.000	.000
	N	90	90	90	90	90
X3.2	Pearson Correlation	.305**	1	.102	.327**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.003		.338	.002	.000
	N	90	90	90	90	90
X3.3	Pearson Correlation	.251*	.102	1	.546**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.017	.338		.000	.000
	N	90	90	90	90	90
X3.4	Pearson Correlation	.466**	.327**	.546**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000
	N	90	90	90	90	90
Total_X3	Pearson Correlation	.705**	.634**	.664**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90

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

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

### Uji reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.780	.823	5



Variabel pelatihan kerja

Uji validitas

### Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.302**	.439**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000
	N	90	90	90	90
X4.2	Pearson Correlation	.302**	1	.199	.659**
	Sig. (2-tailed)	.004		.060	.000
	N	90	90	90	90
X4.3	Pearson Correlation	.439**	.199	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.060		.000
	N	90	90	90	90
Total_X4	Pearson Correlation	.773**	.659**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

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

Uji reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.815	4

variabel work life balance.

### Uji Validitas

#### Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	Total_X5
X5.1	Pearson Correlation	1	.274**	.364**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.009	.000	.000
	N	90	90	90	90
X5.2	Pearson Correlation	.274**	1	.030	.660**
	Sig. (2-tailed)	.009		.776	.000
	N	90	90	90	90
X5.3	Pearson Correlation	.364**	.030	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.776		.000
	N	90	90	90	90
Total_X5	Pearson Correlation	.773**	.660**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

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

### Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.767	.772	4

## Variabel kinerja karyawan

### Uji validitas

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.379**	.145	.239*	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000	.172	.023	.000
	N	90	90	90	90	90
Y.2	Pearson Correlation	.379**	1	.448**	.230*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.029	.000
	N	90	90	90	90	90
Y.3	Pearson Correlation	.145	.448**	1	.280**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.172	.000		.008	.000
	N	90	90	90	90	90
Y.4	Pearson Correlation	.239*	.230*	.280**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.023	.029	.008		.000
	N	90	90	90	90	90
Total_Y	Pearson Correlation	.653**	.759**	.701**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90

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

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

### Uji reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.769	.800	5

## Lampiran 4 Karakteristik Deskriptif

### Statistik deskriptif variabel

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	90	3	5	3.86	.510
X1.2	90	3	5	3.68	.596
X1.3	90	3	5	3.44	.563
X1.4	90	3	5	3.71	.546
Total_X1	90	12	20	14.69	1.411
Valid N (listwise)	90				

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	90	3	5	3.58	.519
X2.2	90	3	5	3.67	.519
X2.3	90	3	5	4.01	.437
X2.4	90	3	5	4.04	.422
Total_X2	90	12	20	15.30	1.156
Valid N (listwise)	90				

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	90	3	5	3.62	.532
X3.2	90	3	5	3.67	.600
X3.3	90	3	5	3.63	.550
X3.4	90	3	5	3.39	.555
Total_X3	90	12	20	14.31	1.577
Valid N (listwise)	90				

#### Descriptive Statistics

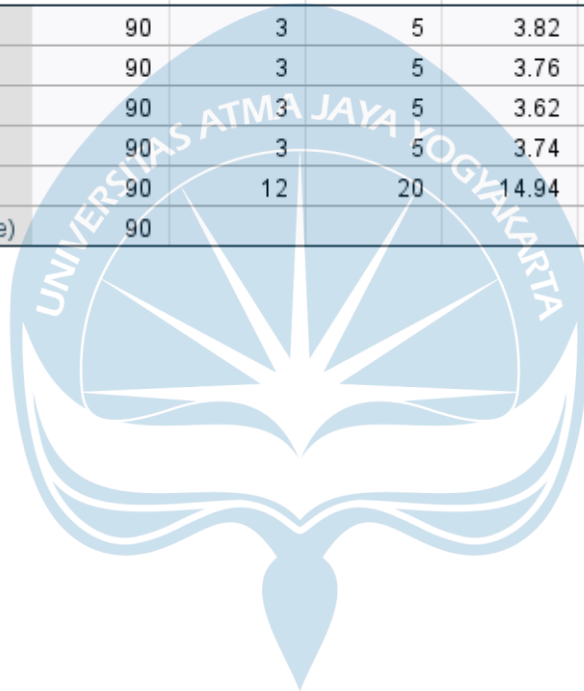
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	90	3	5	3.68	.493
X4.2	90	3	5	3.64	.504
X4.3	90	3	5	3.63	.589
Total_X4	90	9	15	10.96	1.170
Valid N (listwise)	90				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X5.1	90	3	5	3.93	.445
X5.2	90	3	5	3.90	.498
X5.3	90	3	5	4.07	.445
Total_X5	90	9	15	11.90	.960
Valid N (listwise)	90				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	90	3	5	3.82	.610
Y.2	90	3	5	3.76	.587
Y.3	90	3	5	3.62	.628
Y.4	90	3	5	3.74	.531
Total_Y	90	12	20	14.94	1.610
Valid N (listwise)	90				



## Lampiran 5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Liner Berganda, uji T, uji F

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	90	3	5	3.82	.610
Y.2	90	3	5	3.76	.587
Y.3	90	3	5	3.62	.628
Y.4	90	3	5	3.74	.531
Total_Y	90	12	20	14.94	1.610
Valid N (listwise)	90				

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 <sup>a</sup>	.199	.151	1.483

a. Predictors: (Constant), WLB, PK, LKF, RK, GK

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.872	5	9.174	4.169	.002 <sup>b</sup>
	Residual	184.850	84	2.201		
	Total	230.722	89			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), WLB, PK, LKF, RK, GK

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.428	2.780		1.233	.221
	LKF	.198	.150	.174	1.319	.191
	RK	.201	.149	.144	1.346	.182
	GK	.059	.140	.058	.422	.674
	PK	.325	.140	.236	2.316	.023
	WLB	.094	.187	.056	.504	.616

a. Dependent Variable: KK