

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Koperasi Agro Niaga
Jabung, KAN Jabung)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Disusun Oleh:

RUSDI RACHMAD WICAKSONO

0510323150



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2012**

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 03 Agustus 2012

Jam : 10.00 WIB

Judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi
Koperasi Agro Niaga Jabung, KAN JABUNG)

DAN DINYATAKAN LULUS

Ketua,



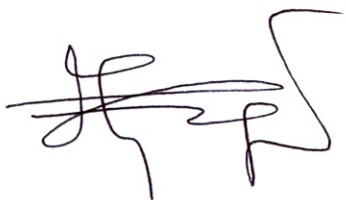
Prof. Dr. Bambang Swasto, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota,



Drs. Heru Susilo, MA
NIP : 19591210 198601 1 001

Anggota,



Dr. Hamidah NU, S.SOS, M.Si
NIP : 19721117 199802 2 001

Anggota,



Drs. Djudi Muzkam, M.Si
NIP : 19520607 198010 1 001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi
Koperasi Agro Niaga Jabung Malang)

Disusun oleh : Rusdi Rachmad Wicaksono

NIM : 0510323150

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Juli 2012

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Prof. Dr. Bambang Swasto, ME
NIP. 19450408 197302 1002



Drs. Heru Susilo, MA
NIP. 1959120 198601 1001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.2 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, Juli 2012

Mahasiswa



Rusdi Rachmad W
0510323150

ABSTRAKSI

Rusdi Rachmad Wicaksono, 2012, **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG), Prof. Dr. Bambang Swasto, ME., Drs. Heru Susilo, MA., 85 hal + viii

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi tersebut semakin memberikan dukungan kepada para karyawan apabila lingkungan kerja perusahaan memberikan jaminan atas upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) dan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG).

Penulisan skripsi ini mengambil obyek penelitian di Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) sedangkan obyek penelitiannya adalah karyawan bagian produksi, dengan pertimbangan bahwa bagian produksi merupakan bagian yang secara langsung melakukan proses produksi sehingga keberhasilan atau kinerja bagian produksi ini menentukan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Dimana variabel *independent* (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG). Kemampuan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG).

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan kondisi lingkungan kerja karyawan yang ada, hal tersebut dikarenakan selama ini kondisi kerja karyawan mampu mendukung kegiatan operasional perusahaan yaitu dengan memperhatikan kondisi disekitar karyawan baik mengenai kebersihan lingkungan maupun kondisi fasilitas fisik yang dimiliki oleh perusahaan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG)).**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (SAB) pada fakultas Ilmu administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikna banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto, ME dan Bapak Drs. Heru Susilo, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi sampai selesai.

5. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.
6. Pimpinan, Staf dan Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) Malang yang telah memberikan izin dan bantuan selama penulis penelitian.
7. Keluarga tercinta yang telah begitu tulus memberikan semangat, donasi, dan doa bagi penulis.
8. Rekan-rekan mahasiswa angkatan veteran 2005, yang telah banyak membantu penulis dan memberikan dukungan dalam menyusun skripsi sampai selesai.
9. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang sepadan dari Alla SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semog karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris.....	9
1. Penelitian terdahulu	9
B. Tinjauan Teoritis	12
1. Kemampuan Kerja.....	12
a. Pengertian Kemampuan Kerja	12
b. Klasifikasi Kemampuan Kerja	12
2. Lingkungan Kerja	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja	15
b. Aspek-aspek Lingkungan Kerja	15
c. Manfaat Pengaturan Lingkungan Kerja	22
3. Kinerja	22
a. Pengertian Kinerja.....	22
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	23
c. Pengukuran Kinerja.....	24
C. Model Konsep Dan Hipotesis Penelitian	27
1. Model Konsep Penelitian.....	27
2. Hipotesis Penelitian	28
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi	31

2. Sampel	31
3. Teknik Sampling	31
D. Definisi Operasional variabel	32
1. Variabel Bebas.....	33
2. Variabel Terikat.....	35
E. Skala Pengukuran Data.....	36
F. Data dan Sumber Data	37
G. Metode Pengumpulan Data.....	37
H. Pengujian instrumen.....	38
1. UjiValiditas.....	38
2. UjiReliabilitas	39
I. Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data	43
1. Deskripsi Umum Perusahaan.....	43
2. Gambaran Umum Responden.....	57
B. Hasil Uji Instrumen	
1. Uji Validitas.....	61
2. Uji Reabilitas.....	63
C. Analisis Data	63
1. Analisis deskriptif.....	63
2. Analisis regresi linear berganda	75
3. Pengujian hipotesis	79

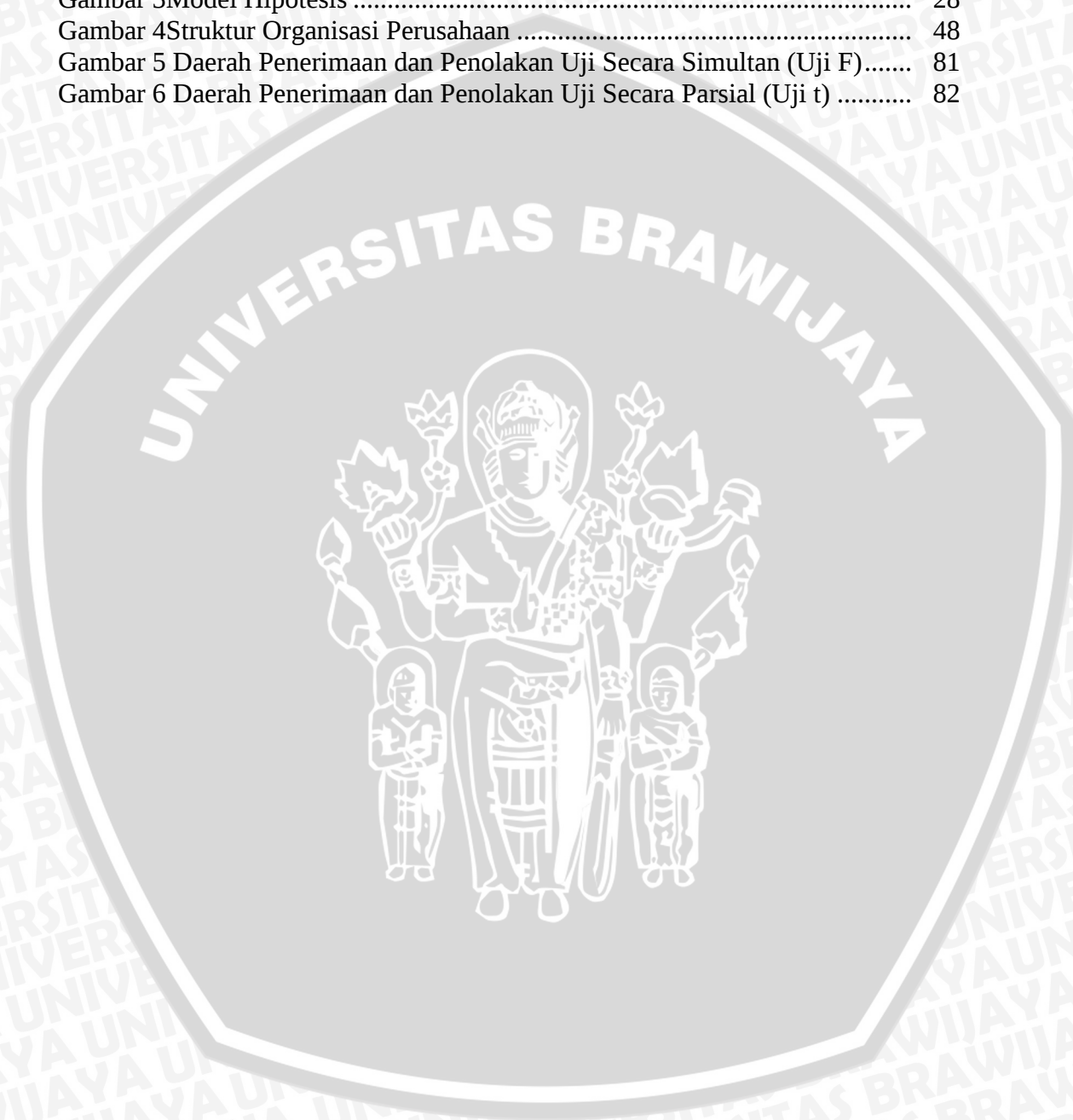
BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Lingkungan Kerja Dalam perusahaan	21
Gambar 2 Model Konsep	28
Gambar 3 Model Hipotesis	28
Gambar 4 Struktur Organisasi Perusahaan	48
Gambar 5 Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Simultan (Uji F)	81
Gambar 6 Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Parsial (Uji t)	82



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	32
Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja.....	61
Tabel 5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X1)	65
Tabel 9 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	68
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 11 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda	76
Tabel 12 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	78
Tabel 13 Hasil Analisis Uji F.....	80
Tabel 14 Hasil Analisis Uji T	81



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Riset
2. Kuesioner
3. *OutputSPSS*
4. Daftar Riwayat hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebuah perubahan (*change*) dalam kehidupan adalah mutlak terjadi, sekalipun dalam sebuah organisasi. Putaran perubahan tersebut sifatnya berkelanjutan dan hal ini sudah menjadi sifat dasar dari kehidupan organisasi serta merupakan harapan dari karyawan. Semua organisasi mengoperasikan dan mencari dukungan di lingkungan yang secara konstan berkaitan dengan sebuah perubahan. Oleh karena itu, keberadaan manusia, dalam hal ini adalah tenaga kerja, pada sebuah organisasi memiliki posisi yang sangat vital dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perlu dikelola dengan baik. Dalam konteks pemberdayaan sumberdaya manusia, agar menghasilkan karyawan profesional dengan integritas tinggi, diperlukan suatu acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku ini dapat memberikan gambaran organisasi dalam menentukan langkah serta merumuskan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada akhirnya, kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Pentingnya dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal yang

penting mengingat pada lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal, selalu mengalami perubahan yang berkelanjutan.

Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Melalui beberapa indikasi dari kemampuan kerja tersebut dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Pada dasarnya lingkungan kerja yaitu merupakan suatu lingkungan dimana karyawan melakukan aktivitasnya atau pekerjaan sehari-hari. Namun demikian untuk memperjelas masalah lingkungan kerja ini maka secara umum dapat dibagi menjadi beberapa bagian yaitu meliputi pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan (Ahyari, 1999:128).

Pelayanan karyawan menjadi salah satu faktor penting pembentuk lingkungan kerja karyawan dikarenakan dengan adanya pelayanan karyawan yang baik dari perusahaan maka akan menumbuhkan suatu kepuasan yang tinggi pada seorang karyawan. Kondisi tersebut apabila terwujud maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat.

Kondisi kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi pada perusahaan dimana para karyawan bekerja, dimana kondisi tersebut telah dipersiapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Hal-hal yang telah dipersiapkan oleh pihak manajemen tersebut yaitu meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan suara dapat dikendalikan, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang lain yang tidak dapat diabaikan yaitu mengenai hubungan karyawan di dalam perusahaan. Hubungan karyawan secara langsung akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas karyawan, hal tersebut dikarenakan para karyawan akan merasa terganggu dengan hal-hal yang muncul sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan tersebut.

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) khususnya para karyawan bagian produksi. Adapun pertimbangan yang digunakan yaitu koperasi memberikan pelayanan terkait dengan proses simpan pinjam dan memiliki peluang pengembangan usaha yang cukup besar. Penelitian ini dikhususnya pada karyawan bagian produksi, dengan pertimbangan bahwa bagian produksi merupakan bagian yang secara langsung melakukan proses produksi sehingga

keberhasilan atau kinerja bagian produksi ini menentukan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja dimana karyawan bekerja di perusahaan menjadi penentu atas keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan usaha yang dilakukan. Apabila dikaitkan kemampuan yang dimiliki para karyawan selama ini menunjukkan bahwa selama ini para karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut dikarenakan selama ini dalam proses perekrutan karyawan, pihak manajemen selain mempertimbangkan atas pendidikan formal yang dimiliki juga mempertimbangkan kemampuan atau pengalaman kerja yang dimiliki. Kebijakan tersebut dilakukan dalam rangka untuk memberikan jaminan bahwa karyawan yang akan dipekerjakan dapat secara maksimal dalam bekerja di perusahaan.

Perusahaan selama ini dalam upaya untuk pengembangan atas kemampuan para karyawan juga melakukan pelatihan misalnya pengoperasian mesin produksi, pencampuran komposisi bahan-bahan produk, dan lain-lain bagi karyawan terkait dengan aktivitas atau tugas masing-masing karyawan. Bentuk pelatihan yang dilakukan yaitu dengan dua metode, pertama dengan yaitu dengan melaksanakan kegiatan secara berkala yaitu 2 kali dalam setahun dan dengan memberikan arahan secara langsung kepada para karyawan apabila terjadi permasalahan dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Berdasarkan kenyataan tersebut maka pihak manajemen pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) dalam upaya untuk

memaksimalkan atas kemampuan kerja para karyawan sudah dimulai pada saat proses perekrutan juga setelah proses karyawan bekerja di perusahaan.

Dengan adanya kemampuan kerja yang tinggi maka upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan dapat terbentuk sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga para karyawan dapat bekerja secara maksimal di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini mengambil judul: **"Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG)"**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG)?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG).
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG).

D. Kontribusi Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, antara lain:

1. Kontribusi Praktis

Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama tentang kepemimpinan yang efektif dan semangat kerja pegawai yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang penulis amati selama melaksanakan penelitian terhadap karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung(KAN JABUNG).

2. Kontribusi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kepemimpinan yang efektif terhadap semangat kerja pegawai, dengan demikian dapat digunakan untuk menambah referensi dan literatur sebagai informasi dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai semangat kerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG).

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran mengenai isi keseluruhan dan pembahasan penelitian ini, maka perlu diuraikan terlebih dahulu sistematika pembahasannya secara garis besar yang mana tersusun sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pembahasan dalam bab ini masih bersifat umum yang meliputi uraian Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang uraian teori-teori yang berhubungan dengan kemampuan kerja, lingkungan kerja dan serta kinerja karyawan, disamping itu diuraikan pula mengenai model konsepsi dan hipotesis penelitian yang dapat mendukung dan membantu dalam pembahasan penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukurannya,

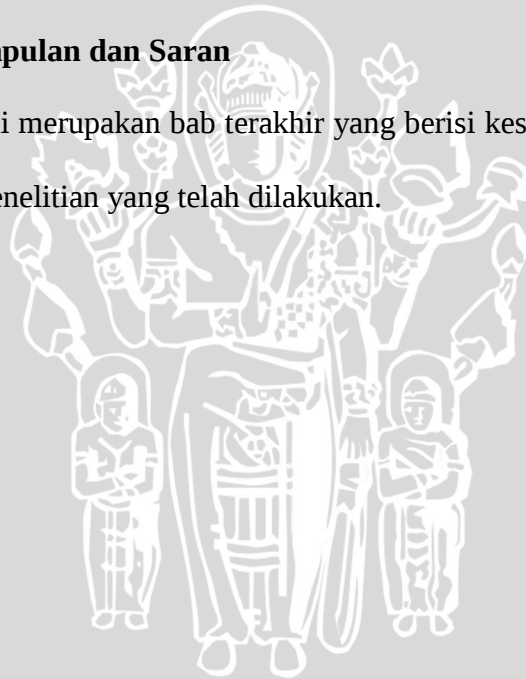
populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan serta metode yang digunakan dalam menganalisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi penyajian data yang terdiri dari gambaran umum perusahaan, penyajian data penelitian, analisis data serta pemecahan masalah.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Hamid (2010) dengan judul: "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gandum Malang". Alat analisis data yang digunakan yaitu rentang skala dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kemampuan kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gandum Malang masuk dalam kategori baik, hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata rentang skala pada variabel kemampuan kerja karyawan sebesar 301 yang masuk dalam kategori baik. Kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gandum Malang masuk dalam kategori tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan hasil rata-rata rentang skala sebesar 283,8 yang masuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gandum Malang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi.

Penelitian Suhardi (2006) dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja. Hasil

penelitian dapat diketahui bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja. Variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodadi (2000) meneliti tentang Pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semeru Agung Keramik Industri di Probolinggo. Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dengan uji signifikan t. Hasil analisis koefisien regresi sebesar 0,5940 dengan t hitung sebesar 8,651 dan t tabel = $(\alpha/2)$ 2,02. Dari hasil tersebut dapat dianalisa bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semeru Agung Keramik Industri di Probolinggo. Adapun untuk mengetahui hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian maka secara lengkap dapat disajikan pada tabel 2.1.

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1. Hamid (2010) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gandum Malang	▪ Untuk mengetahui kemampuan kerja dan kinerja para karyawan. ▪ Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja para karyawan.	▪ Variabel bebas adalah kemampuan kerja. ▪ Variabel Terikat yaitu kinerja karyawan. ▪ Lokasi Penelitian PR. Gandum Malang ▪ Populasi karyawan bagian produksi.	▪ Kemampuan kerja karyawan adalah baik sedangkan kinerja karyawan tinggi. ▪ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Suhardi (2006) Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja	▪ Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan ▪ Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.	▪ Variabel bebas adalah kemampuan dan motivasi kerja. ▪ Variabel Terikat yaitu produktivitas kerja. ▪ Lokasi Penelitian PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja ▪ Populasi pegawai bagian produksi.	▪ Kemampuan dan motivasi kerja karyawan adalah baik sedangkan produktivitas kerja karyawan tinggi. ▪ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
3. Widodadi (2000) Pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semeru Agung Keramika Industri di Probolinggo	▪ Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ▪ Untuk mengetahui variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan.	▪ Variabel bebas adalah kemampuan dan lingkungan kerja. ▪ Variabel terikat kinerja. ▪ Lokasi PT. Semeru Agung Keramika Industri di Probolinggo ▪ Populasi seluruh karyawan.	▪ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. ▪ Kemampuan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.

Sumber: Hamid (2010), Suhardi (2006) dan Widodadi (2000)

B. Tinjauan Teoritis

1. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2006:52) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Gibson (1996:167) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapat hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2006:49).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

b. Klasifikasi Kemampuan Kerja

Menurut Fitz dalam Swasto (2000:80) mengemukakan bahwa kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.

- 2) Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
- 3) Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

Sedangkan menurut Rao (2000:98) mengklasifikasikan kemampuan kerja menjadi empat yaitu:

- 1) Kemampuan teknis mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang berkenaan dengan metode, proses, prosedur dan teknik.
- 2) Kemampuan perilaku, mencakup kepandaian orang berhubungan dengan orang lain.
- 3) Kemampuan manajerial, mencakup pengertian yang berkenaan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, penilaian, penyeliaan dan sebagainya.
- 4) Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2006:51) mengklasifikasikan kemampuan menjadi dua bagian yaitu:

- 1) Kemampuan Intelektual
Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual antara lain:
 - a) Kecerdasan numerik
Kemampuan untuk melakukan perhitungan dengan cepat dan akurat.
 - b) Pemahaman verbal
Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dari hubungan antar kata.
 - c) Kecepatan perceptual
Kemampuan mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.

d) Penalaran induktif

Kemampuan mengidentifikasi suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.

e) Penalaran deduktif

Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.

f) Visualisasi ruang

Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.

g) Memori

Kemampuan mempertahankan dan mengingat kembali pengalaman masa silam.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Ada sembilan kemampuan fisik dasar meliputi:

Faktor-faktor kekuatan:

a) Kekuatan dinamik: kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang-ulang sepanjang kurun waktu.

b) Kekuatan otot bawah: kemampuan untuk menggunakan otot dengan menggunakan otot-otot ditubuh (terutama perut).

c) Kekuatan statis: kemampuan menggunakan kekuatan terhadap obyek luar.

d) Kekuatan eksplosit: kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosit dalam satu atau sederetan tindakan eksplosit.

Faktor-faktor fleksibilitas:

a) Fleksibilitas jangkauan: kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin.

b) Fleksibilitas dinamik: kemampuan melakukan gerakan cepat.

Faktor-faktor lain:

a) Koordinasi Tubuh: Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.

b) Keseimbangan: kemampuan menjaga keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

- c) Stamina: kemampuan menggerakkan upaya maksimum yang mensyaratkan upaya terus menerus.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan banyak masalah yang timbul dan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan akan menurun dengan adanya lingkungan kerja yang buruk akan cepat menimbulkan kelelahan dan kebosanan terhadap pekerjaan.

Menurut Tarmudji (1991:97) lingkungan kerja adalah Kombinasi dari keseluruhan faktor ekstern yang mempengaruhi individu dalam mendukung perkembangan perusahaan.

Sedangkan menurut Ahyari (1999:124) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekeliling karyawan yang mampu mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan yang baik akan menunjang para karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya, dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas dihati para karyawan dan akan menimbulkan semangat yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

b. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Untuk memperjelas pentingnya lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, maka lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa

bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja menurut Ahyari (1999:131) adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan karyawan.
2. Kondisi kerja
3. Hubungan kerja

Selanjutnya aspek lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan karyawan

Pelayanan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk membentuk lingkungan kerja karena dengan adanya pelayanan karyawan yang baik maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelayanan karyawan menurut Ahyari (1999:131) meliputi:

- a) Pelayanan makan dan minum.
- b) Pelayanan kesehatan.
- c) Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil.

Pelayanan karyawan tersebut secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Pelayanan makan dan minum

Pelayanan makan dan minum dalam perusahaan pada umumnya berupa cafetaria dan kantin dalam pabrik.

- b) Pelayanan Kesehatan

Pelayanan kesehatan dalam perusahaan bisa berupa penyediaan poliklinik kecil. Dengan pelayanan kesehatan ini diharapkan kesehatan karyawan dapat terjamin, sehingga produksi perusahaan dapat dipertahankan dalam tingkat tinggi.

- c) Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil

Masalah pelayanan kamar mandi atau kamar kecil kelihatan remeh, namun jika akan ada menyebabkan tidak tertibnya pada saat bekerja dan akan mengakibatkan turunnya produktivitas. Dengan adanya fasilitas kamar mandi dan kamar kecil kebersihan pabrik secara keseluruhan akan lebih terjamin.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini akan meliputi penerangan, suhu udara yang cukup, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan tingkat produktivitas di dalam perusahaan.

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan guna menjaga kondisi lingkungan kerja agar selalu menyenangkan bagi karyawan menurut Ahyari (1999:132) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan yang cukup pada tempat kerja akan sangat membantu karyawan dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan kualitas kerja dan hasil kerja, peningkatan keamanan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun yang menjadi persyaratan penerangan yang baik menurut Ahyari (1999:132) adalah sebagai berikut:

1. Sinar yang terang dan tidak menyilaukan

Dengan adanya penerangan yang tepat, akan dapat membuahkan sinar yang cukup terang dalam ruang kerja para karyawan, tetapi tidak menyilaukan para karyawan dalam bekerja didalamnya.

2. Distribusi cahaya yang merata.

Sistem penerangan yang merata dari cahaya yang masuk kedalam ruang kerja para karyawan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan. Hal ini akan semakin terasa pada ruang-ruang yang berukuran besar.

b. Suhu Udara

Pengaturan temperatur udara atau suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan turunnya gairah kerja. Pengaturan udara dalam lingkungan tempat kerja dapat dilakukan dengan alat-alat

pengaturan udara, yang menurut Ahyari (1999:132) yaitu sebagai berikut:

1. Ventilasi yang cukup pada gedung pabrik.
2. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik.
3. Pemasangan AC.
4. Pemasangan humidifier untuk mengatasi kelembapan udara.

c. Keadaan suara

Dengan pengaturan suara yang tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat dan kualitas produknya dapat diandalkan. Adapun beberapa metode pengaturan dan pengendalian ruang bising menurut Ahyari (1999:133) adalah sebagai berikut:

1. Pengendalian sumber suara dengan cara mengadakan pemeliharaan yang baik dan teratur, penggantian minyak pelumas secara berkala dan teratur serta pemilihan minyak pelumas yang tepat.
2. Isolasi dari suara dengan jalan menutup rapat-rapat ruang mesin tersebut dengan dinding tembok yang cukup kuat dan rapat.
3. Penggunaan peredam suara yang dipasang di dalam ruang kerja para karyawan, akan dapat menyerap getaran suara dan tidak memantulkannya.
4. Penggunaan sistem akustik harus direncanakan dengan baik dan dipasang saat pembangunan pabrik.
5. Pemakaian alat pelindung telinga yang harus digunakan apabila para karyawan masuk ruang mesin.

d. Penggunaan Warna

Masalah penggunaan warna di dalam ruang kerja para karyawan perusahaan pada umumnya belum mendapatkan perhatian dengan semestinya oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Sebenarnya penggunaan warna dalam ruang kerja di dalam perusahaan tersebut akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap produktivitas para karyawan perusahaan

e. Keamanan

Keamanan kerja mempunyai faktor yang sangat penting dalam meningkatkan gairah kerja dan produktivitas. Dengan keamanan kerja yang cukup memadai karyawan akan merasa aman dan tenteram dalam bekerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keamanan, yaitu meliputi:

- a. Tidak cukupnya ruang gerak.
- b. Tidak tersedianya alat pemadam kebakaran.
- c. Jumlah ventilasi yang tidak memadai

d. Tempat kerja karyawan perusahaan merupakan tempat berbahaya.

c. Hubungan Karyawan

Hubungan kerja karyawan yang serasi akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan akan menurunkan tingkat produktivitas karyawan hal tersebut dikarenakan dalam proses penyelesaian tugas-tugas para karyawan akan terganggu dengan hal-hal tidak serasinya hubungan karyawan tersebut. Menurut Ahyari (1999:135), dalam rangka mengenai hubungan karyawan ini terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan di dalam pengarahan para karyawan sebagai kelompok kerja yaitu antara lain:

1. Kepemimpinan yang baik

Dengan kepemimpinan yang baik para karyawan perusahaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan gairah kerja yang cukup tinggi. Para karyawan akan merasakan kepemimpinan yang baik ini akan terdorong untuk bekerja di perusahaan dengan sebaik-baiknya.

2. Informasi yang lancar

Di dalam sebuah perusahaan informasi untuk para karyawan sangat diperlukan oleh para karyawan perusahaan yang bersangkutan. Tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan perusahaan mungkin belum sepenuhnya dimengerti oleh karyawan perusahaan yang bersangkutan. Dengan adanya

kelancaran informasi baik informasi tentang hak-hak yang dapat diperoleh para karyawan perusahaan maka karyawan tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan baik.

3. Hubungan karyawan yang baik.

Penciptaan dan pengarahan terhadap terdapatnya hubungan para karyawan yang baik di dalam perusahaan tersebut akan diperlukan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Hubungan karyawan yang baik ini akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap karyawan para karyawan yang bersangkutan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan tersebut.

4. Pengaturan kondisi kerja yang baik

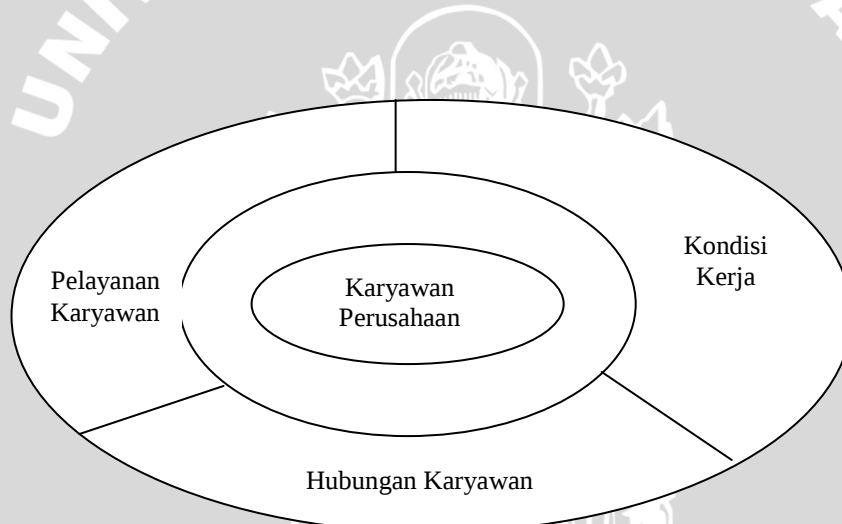
Pengaturan dan pemeliharaan terhadap kondisi kerja dari para karyawan tersebut sangat diperlukan di dalam perusahaan agar kondisi kerja tetap baik. Kondisi kerja yang baik ini tentunya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan yang bersangkutan.

5. Sistem pengupahan yang mudah dimengerti

Para karyawan perusahaan yang bekerja pada perusahaan tersebut pada umumnya akan menginginkan kejelasan tentang upah atau gaji yang menjadi hak mereka. Sistem pengupahan yang mudah dimengerti oleh para karyawan

tersebut akan dapat mendorong para karyawan tersebut untuk dapat bekerja dengan baik.

Dalam rangka untuk perwujudan hubungan karyawan yang serasi maka peranan manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat diharapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi ini. Apabila lingkungan kerja ini digambarkan maka secara lengkap dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Sumber: Ahryari (1999:131)

GAMBAR 1 LINGKUNGAN KERJA DALAM PERUSAHAAN

Berdasarkan gambar tersebut maka dapat diketahui unsur-unsur yang terdapat pada lingkungan kerja perusahaan, yaitu terdapat 3 unsur yaitu meliputi pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

c. Manfaat Pengaturan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik, dapat menimbulkan suasana yang menyenangkan dalam melakukan aktivitas sehingga berpengaruh terhadap produktivitas.

Pengaturan yang sesuai seperti pengaturan penerangan ruangan, pengontrolan suara gaduh dalam perusahaan khususnya ruang produksi, pengaturan udara, pengaruh kebersihan, dan pengaturan tentang keamanan kerja akan memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat meningkatkan produktivitas yang memenuhi syarat, maka karyawan akan bekerja dengan tenang dan aman.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dharma (1993:212) Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang.

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

c. Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000:23) yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan olah karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Sedangkan menurut Atmosoeprapto (2001: 6) menyatakan bahwa Kinerja tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga mempunyai nilai mutlak, melainkan menggambarkan

keragaman dari suatu kegiatan. Ada dua titik kunci untuk mengukur keragaman pada setiap situasi atau kegiatan, yaitu meliputi:

- 1) Lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan. Sebagai contoh, bagi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, sasaran nilai dolar penjualan lebih berarti daripada jumlah penjualan yang tercapai.
- 2) Berfikir pada perbandingan dari “kenyataan” terhadap “yang seharusnya”. Meskipun pada *output* yang “*tangible*” dan dapat diukur secara kuantitatif, hasil bagi *output* terhadap *input* saja kurang berarti apabila tidak diperbandingkan dengan hasil bagi atau sasaran yang diharapkan.

Penilaian kinerja pada umumnya dilakukan dengan bantuan metode predeterminasi dan formal seperti satu atau lebih, sedangkan menurut Dessler (1998:5) metode penilaian kinerja pada perusahaan dapat dibagi menjadi:

1. Metode Skala Penilaian Grafik

Penilaian kinerja dengan skala grafik adalah teknik yang paling sederhana dan yang paling populer untuk menilai kinerja. Skala ini mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja masing-masing. Karyawan kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri. Nilai yang ditetapkan untuk ciri-ciri tersebut kemudian dijumlahkan. Sebagai ganti penilaian ciri dan faktor generik (seperti kualitas dan kuantitas) banyak perusahaan yang melakukan spesifikasi dalam melakukan penilaian atas kinerja yang telah dicapai oleh masing-masing karayawannya.

2. Metode Peringkatan Alternasi
Yaitu metode dengan jalan membuat peringkat karyawan dari yang terbaik ke yang terjelek pada satu atau banyak ciri adalah metode lainnya untuk menilai karyawan. Karena biasanya lebih mudah untuk membedakan antara karyawan yang paling jelek dan paling baik dari pada menyusun mereka dalam peringkat berdasarkan ciri tertentu.
3. Metode Perbandingan Berpasangan
Metode ini merupakan metode yang memeringkatkan karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangannya. Untuk masing-masing ciri (kuantitas kerja, kualitas kerja dan sebagainya). Andai terdapat lima orang karyawan yang harus dinilai, dalam metode perbandingan berpasangan masing-masing karyawan yang mungkin untuk masing-masing ciri tunjukkanlah (dengan tanda + atau -) dan siapa yang merupakan karyawan yang lebih baik dalam pasangan yang telah terbentuk.
4. Metode distribusi paksa (*forced distribution method*)
Metode ini adalah sama dengan pemeringkatan pada sebuah kurva. Dengan metode ini, persentase yang sudah ditentukan dari peserta penilaian ditempatkan dalam kategori kinerja.
5. Metode Insiden Kritis (*critical incident method*)
Metode ini dengan jalan membuat satu catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dengan perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjauanya bersama karyawan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
6. Skala Penilaian berjangkarkan Perilaku
Skala penilaian berjangkar perilaku (*BARS: Behaviorally Anchored Rating Scale*), yaitu dengan mengkombinasikan manfaat penilaian berdasarkan kuantitas dan penilaian insiden kritis, penilaian naratif dengan menjangkari sebuah skala berdasarkan kuantitas dengan contoh-contoh perilaku spesifik dari kinerja yang baik dan jelek.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan, yaitu:

1. Mutu atau kualitas produk.
Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai

atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

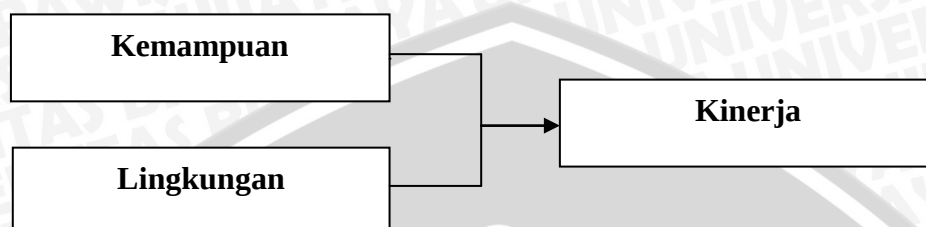
2. Kuantitas atau jumlah produk.
Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

C. Model Konsep dan Hipotesis Penelitian

1. Model Konsep

Menurut Nazir (2003:123) konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini untuk mengukur sejauh mana kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk memenuhi kinerja para karyawan sesuai dengan standard yang telah ditetapkan. Dalam kemampuan kerja para karyawan tersebut terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja di perusahaan serta kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan terkait dengan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam proses

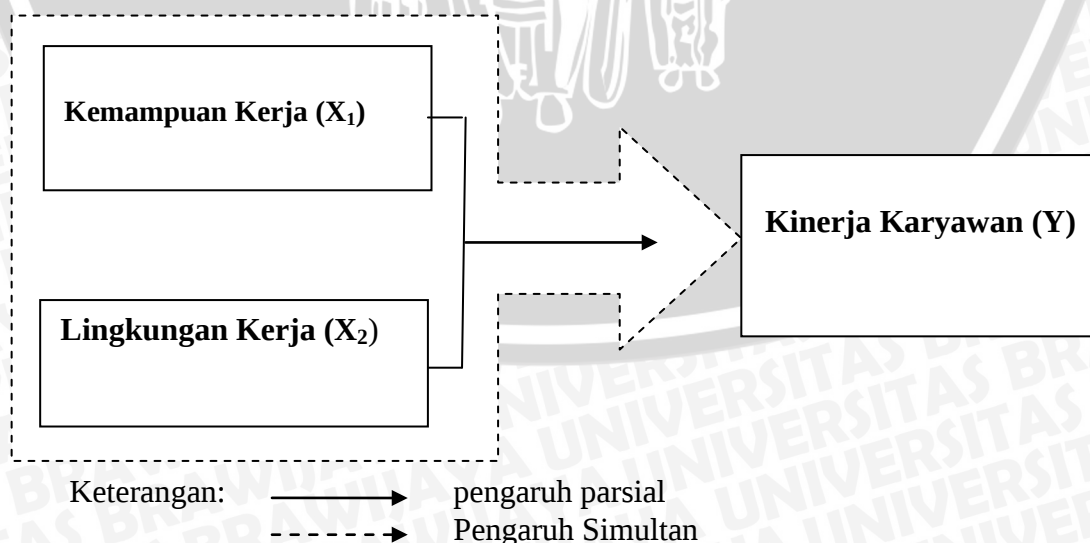
penyelesaian pekerjaan. Dari uraian sebelumnya, maka dapat digambarkan suatu model konsep penelitian seperti nampak pada Gambar 2 berikut ini :



Gambar 2 Model Konsep

2. Hipotesis Penelitian

Dari model konsepsi yang ada dapat dijabarkan lebih lanjut ke dalam bentuk hipotesis. Hipotesis merupakan perangkat yang diperlukan peneliti untuk membuktikan kebenaran, dengan cara menerangkan fenomena melalui suatu pengujian secara terkontrol. Selain itu hipotesis juga merupakan dugaan sementara mengenai adanya suatu kemungkinan yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini dapat disusun model hipotesisnya sebagai berikut :



Gambar 3 model hipotesis

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kemampuan (X1), dan lingkungan kerja (X2) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan kerangka pikir di atas dapat kita ketahui bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja seorang karyawan.

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah yang masih harus diteliti kebenarannya. Hipotesis harus dibuktikan kebenarannya karena sifatnya masih sementara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG)
- b. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh-pengaruh variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel-variabel penelitian tersebut adalah variabel kemampuan kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:5), “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui penguraian hipotesis, maka peneliti tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”. Adapun alasan dipilihnya penelitian jenis ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini peneliti mencoba mengambil lokasi Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) Malang yang letaknya cukup strategis yaitu berada di Jl. Suropati no.4-6 Kemantren, Jabung. Disebut strategis karena

lokasinya berada di sekitar tempat tinggal anggota-anggota Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) sendiri, sehingga mudah dijangkau.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Widayat (2004:58) populasi yaitu merupakan kesatuan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti. Dengan batasan pengertian tersebut, maka yang dimaksud populasi pada penelitian ini adalah para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) yaitu sebanyak 39 karyawan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:109), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dengan meneliti sebagian populasi di harapkan memperoleh hasil yang menggambarkan sikap dan keadaan populasi tersebut secara keseluruhan. Dalam penelitian ini seluruh para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) yaitu sebanyak 39 karyawan. Menurut Arikunto (2006:130), apabila subyeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau total sampling, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

D. Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel penelitian yang digunakan oleh penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2 Variabel, Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item
Kemampuan (X ₁)	Pengetahuan	▪ Kemampuan yang cepat dalam proses penyelesaian pekerjaan. ▪ Pengetahuan untuk memahami secara benar mengenai pekerjaan
	Ketrampilan	▪ Keterampilan karyawan dalam proses keterampilan dalam pengoperasian peralatan ▪ Keterampilan menggunakan peralatan kerja dengan cepat
	Sikap	▪ Mengikuti segala petunjuk dengan benar. ▪ Menjaga hubungan yang baik antar karyawan di perusahaan.
Lingkungan Kerja (X ₂)	Pelayanan Karyawan	▪ Pelayanan makan dan minum ▪ Pelayanan kesehatan ▪ Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil.
	Kondisi Kerja	▪ Penerangan yang cukup ▪ Pengaturan suhu udara ▪ Menghindari suara bising ▪ Penggunaan warna ruangan yang sesuai
	Hubungan Karyawan	▪ Hubungan karyawan dengan karyawan. ▪ Hubungan karyawan dengan pimpinan.

Lanjutan Tabel 2 Variabel, Indikator dan Item

Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	▪ Kesesuaian antara tugas pekerjaan dan pencapaian sasaran. ▪ Kesesuaian kinerja karyawan yang dicapai dengan harapan perusahaan
	Kualitas	▪ Kesesuaian tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan kualitas pekerjaan. ▪ Kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang dikehendaki perusahaan.
	Waktu	▪ Kesesuaian tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan target waktu. ▪ Kesesuaian antara target waktu dengan kinerja yang dilakukan.

Penjelasan dari variabel-variabel di atas adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas.

- 1) Kemampuan Kerja (X_1), kemampuan kerja dalam penelitian ini merupakan kapasitas atau potensi karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) dalam melaksanakan pekerjaan dengan indikator sebagai berikut:

a) Pengetahuan

Kemampuan pengetahuan dalam penelitian ini adalah pemahaman karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) terkait dengan pekerjaannya,

yang diukur dari kemampuan yang cepat, pengetahuan untuk memahami secara benar mengenai pekerjaan.

b) Keterampilan

Kemampuan keterampilan dalam penelitian ini merupakan kemampuan teknis yang dimiliki karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) dalam melaksanakan peralatan kerja, keterampilan karyawan dalam proses keterampilan dalam pengoperasian peralatan dan menggunakan peralatan kerja dengan cepat.

c) Sikap

Kemampuan sikap dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) terkait dengan perilaku atau hubungan dengan orang lain di perusahaan, yang diukur dari: mengikuti segala petunjuk dengan benar.

2) Lingkungan kerja (X_2), yaitu merupakan lingkungan dimana para karyawan melakukan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Adapun variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah :

1. Pelayanan Karyawan

Merupakan suatu fasilitas yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja di

perusahaan, indikator pada variabel pelayanan karyawan yaitu meliputi:

- Pelayanan makan dan minum
- Pelayanan kesehatan
- Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil

2. Kondisi Kerja

Merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh perusahaan pada lokasi pabrik yang bersangkutan sehingga dapat mendukung kegiatan operasional para karyawan, indikator pada variabel kondisi kerja yaitu meliputi:

- Penerangan yang cukup
- Pengaturan suhu udara
- Menghindari suara bising
- Penggunaan warna ruangan yang sesuai

3. Hubungan Karyawan

Yaitu merupakan kondisi hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan perusahaan, indikator pada variabel hubungan kerja yaitu meliputi:

- Hubungan karyawan dengan karyawan.
- Hubungan karyawan dengan pimpinan.

b. Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN

JABUNG) berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) berdasarkan kemampuannya memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kualitas hasil kerja

Kualitas pekerjaan dalam penelitian ini merupakan hasil kerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG), dalam hal ini adalah mutu atau kualitas pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam penelitian ini merupakan ketepatan waktu kerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG).

E. Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert. Dengan skala Likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen

yang terukur kemudian dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun pertanyaan yang kemudian akan dijawab oleh responden. Dalam skala Likert jawaban responden dibagi menjadi lima 5 kategori:

- 1) Jawaban A diberi nilai 5.
- 2) Jawaban B diberi nilai 4.
- 3) Jawaban C diberi nilai 3.
- 4) Jawaban D diberi nilai 2.
- 5) Jawaban E diberi nilai 1.

F. Data dan Sumber Data

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari koperasi dan mampu memberikan informasi. Adanya data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) tentang kemampuan dan kinerja para karyawan.

2. Data sekunder

Data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak peneliti maupun pihak lain. Yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan dan struktur organisasi perusahaan.

G. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah cara mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada karyawan, dimana peneliti menyampaikan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan untuk menjawabnya, menggali jawaban lebih jauh bila dikehendaki dan mencatatnya.

2. Kuisioner

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang disediakan. Kuisioner ini dilaksanakan untuk memperoleh tanggapan tentang fenomena yang diteliti mengenai kemampuan dan kinerja karyawan.

H. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995:124). Jadi dapat dikatakan valid apabila data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi (r-hitung) dengan nilai kritisnya, dimana r hitung dapat ditentukan dengan rumus (Arikunto, 2002:138):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r	= korelasi
x	= skor item
y	= skor total
n	= jumlah pertanyaan

Dengan signifikansi 0,05 sehingga apabila probabilitas r dihitung ($P \leq 0,05$) berarti item tersebut telah valid. Adapun perhitungan koefisien korelasi (rhitung) ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *SPSS for Windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun dan Effendi, 1995:111). Suatu alat ukur bisa dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam waktu yang berbeda, namun tetap menunjukkan hasil yang relatif konsisiten. Kemudian Arikunto (2002:154) menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data tersebut sudah baik. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar $\geq 0,6$ (Malhotra, 2002:293). Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach*. Bila Alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan bila lebih besar atau sama dengan 0,6 dinyatakan reliabel.

Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto, 2002:171):

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Di mana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Dinyatakan bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya: 0-10 atau 0-100 atau berbentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya, digunakan rumus *alpha*, misalnya angka atau soal berbentuk pertanyaan (Arikunto, 2002:171).

I. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian terpenting dari sebuah penelitian, karena pada bagian ini semua hasil pengumpulan data akan diolah, dimana hasil tersebut merupakan gambaran yang terjadi di lapangan. Hasil tersebut akan berguna sebagai dasar pengujian hipotesis yang telah ditentukan pada bagian sebelumnya. Pada metode analisis data ini digunakan dua analisis data, yaitu :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan data penelitian, seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel untuk kemudian dibahas secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun prosentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik analisis statistik ini digunakan untuk menguji hipotesis, yang menduga terdapat pengaruh yang berarti antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun secara parsial. Model yang digunakan adalah sebagai berikut (Gujarati, 2001:91):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat
a = Bilangan konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien regresi parsial
 X_1, X_2 = Variabel independen (variabel bebas)
e = Error atau sisa

Dari hipotesis yang telah dirumuskan di atas, maka dilakukan metode pengujian sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \beta_k \neq 0$$

Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 menggunakan uji F sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel bebas

n = banyaknya observasi

Apabila diperoleh probabilitas F hitung (P) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak.

Sebaliknya apabila probabilitas F hitung (P) $> 0,05$ maka H_0 diterima. Bila H_0 ditolak, berarti variabel-variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Perhitungan regresi linear berganda ini menggunakan program komputer *SPSS for Windows*.

3. Analisis Regresi Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh di antara variabel-variabel bebas yang lainnya dalam model regresi yang digunakan, sementara variabel bebas lainnya diduga ada pertautannya dengan variabel terikat bersifat tetap atau konstan. Pengujian dilakukan dengan rumus dalam Hasan (2006:108):

$$t = \frac{b_1}{S_e b_1}$$

Keterangan :

b_1 : Penduga bagi β_1

$S_e b_1$: Standar error dari β_1

Apabila diperoleh probabilitas t hitung (P) $\leq$ maka H_0 ditolak. Sebaliknya apabila probabilitas t hitung (P) $> 0,05$ maka H_0 diterima. Bila H_0 ditolak, berarti variabel-variabel bebas yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat. Perhitungan regresi parsial ini menggunakan program komputer *SPSS for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Deskripsi Umum Perusahaan

a. Sejarah Perusahaan

Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN Jabung) yang saat ini dimiliki oleh ± 1.600 orang anggota, dahulunya bernama KUD Jabung yang berdiri pada tanggal 28 februari 1980. Dengan keterbatasan kemampuan sumber daya manusia serta tidak adanya visi yang jelas, maka keberadaan KUD Jabung belum bisa dirasakan manfaatnya oleh anggota dan masyarakat. Beberapa kali pergantian pengurus dan manajemen, belumlah mampu menghasilkan perbaikan yang berarti. Bahkan terjadi mis manajemen yang berkepanjangan sampai mencapai klimaksnya pada tahun 1984, dimana KUD Jabung pada waktu itu sudah tidak mampu lagi membayar kewajiban-kewajibannya kepada anggota dan bank. Hutang yang banyak serta tunggakan kredit yang tak mampu dibayar, mewarnai kondisi KUD Jabung waktu itu. Sehingga jika kekayaan yang dimiliki KUD Jabung dijual tidak akan cukup untuk menutup hutang.

Pada tahun 1985 dengan manajemen baru walaupun dengan kualitas SDM yang terbatas, KUD Jabung mulai berbenah diri dan mulai bangun dari keterpurukan. Dimulai dengan upaya membangun kembali

kepercayaan anggota, manajemen baru tidak segan-segan datang dari rumah ke rumah untuk meyakinkan anggota. Begitu juga kewajiban-kewajiban dan tunggakan kredit dengan kemampuan yang ada. Unit tebu rakyat, yaitu satu-satunya usaha yang bisa dibangun kembali, sekuat tenaga diberdayakan. Kerja sama dengan Bank dan Pabrik Gula menjadi fokus utama disamping pendekatan dan pelayanan kepada petani tebu yang terus diperbaiki.

Dalam upaya terus meningkatkan pelayanan kepada anggota dan pembangunan kembali kepercayaan baik dari anggota maupun pihak eksternal, manajemen baru terus berjuang untuk membayar kembali kewajiban-kewajiban yang tertunggak. Pengurus dan manajemen harus mengencangkan ikat pinggang serta memanfaatkan setiap rupiah yang ada untuk hal-hal yang produktif.

Dengan komitmen yang kuat pengurus dan manajemen, didukung oleh segelintir karyawan serta para petani tebu, kepercayaan perbankan, pabrik gula, pemerintah serta anggota, tumbuh kembali. Momentum ini tidak disia-siakan oleh manajemen untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan, agar KUD Jabung bisa dirasakan manfaatnya oleh lebih banyak anggota. Untuk itulah pada akhir tahun 1989, KUD Jabung mulai mengembangkan usaha sapi perah, menyusul usaha simpan pinjam dan pertokoan yang juga sama-sama dalam proses perintisan. Dengan perkembangan yang telah dicapai tersebut KUD Jabung sempat meraih penghargaan sebagai KUD TERBAIK NASIONAL 1987.

Pada tahun 1998, KUD Jabung berubah menjadi KOPERASI AGRO NIAGA JABUNG atau KAN JABUNG melalui proses penggodokan dengan anggota dan tokoh masyarakat. Membali ke jati diri koperasi dengan menata kembali penerapan nilai-nilai dan prinsip-prinsip koperasi menjadi landasan utama pengembangan KAN Jabung pada tahap berikutnya. Perbaikan dan pengembangan yang terus menerus menjadi tekad yang dipegang teguh oleh pengurus, manajemen dan pengawas. Pada tahun 2001 upaya ini secara terencana gencar dilakukan, mulai dari perubahan dibidang organisasi, yaitu perubahan AD/ART, struktur organisasi, rivitalisasi TUPOKSI pengurus, her-registrasi anggota sampai pembenahan organisasi kelompok anggota. Di bidang manajemen juga dilakukan perubahan-perubahan, yaitu menata kembali desain bisnisnya, melakukan uji kompetensi semua karyawan, reposisi SDM dan perbaikan Sisdurja serta diskripsi kerja karyawan.

Sebagai organisasi pembelajaran KAN Jabung terus melakukan perbaikan kualitas SDM dan sistem manajemen. Begitu besarnya komitmen KAN Jabung di bidang ini, sehingga tidak kecil dana yang diinvestasikan pada peningkatan kualitas SDM dan sistem manajemen. Untuk keberhasilan upaya ini, KAN Jabung tidak segan-segan bekerjasama dengan lembaga lain yang memiliki kompetensi di bidang masing-masing.

b. Lokasi Penelitian

Lokasi perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam mendirikan suatu jenis usaha. Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang yang letaknya cukup strategis karena lokasinya ada di pusat kecamatan Jabung dan ada di tepi akses jalan raya sehingga mudah dijangkau oleh warga Jabung. Berikut adalah lokasi Koperasi Agro Niaga Jabung :

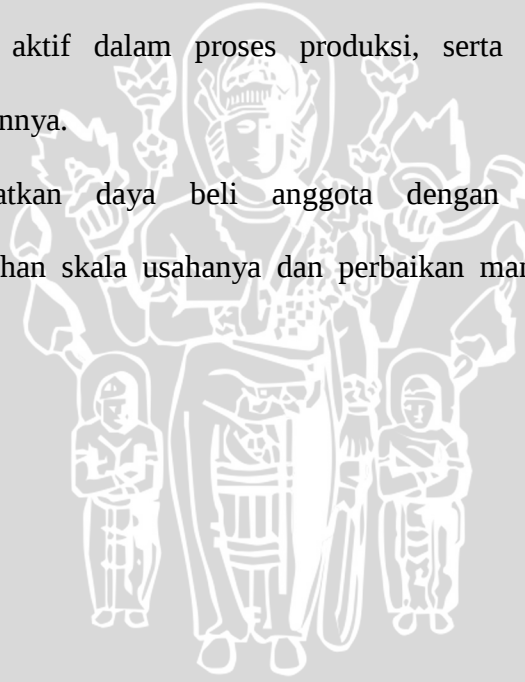
Nama Perusahaan : Koperasi Agro Niaga Jabung
Alamat Perusahaan : Jl. Suropati No. 4-6 Kemantren, Jabung,
Malang 65155
Tel. +62 341 791227 (Hunting) 791344
Fax. +62 341 793100
Email. kanjabung@yahoo.com
Website. www.kanjabung.com

c. Visi dan Misi Perusahaan

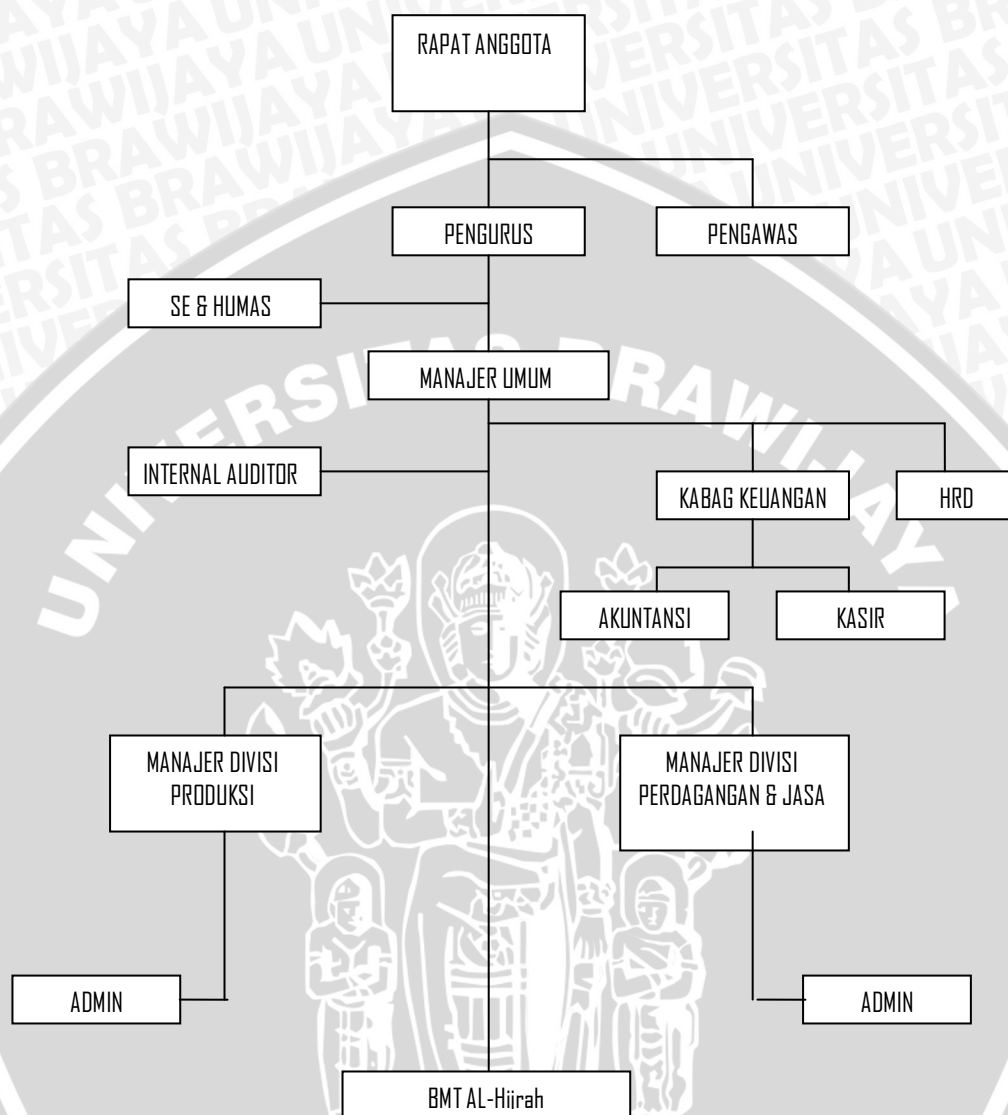
Visi perusahaan adalah menjadi koperasi agri bisnis yang kompetitif dalam mengembangkan kualitas hidup anggota dan masyarakat berdasarkan nilai-nilai koperasi. Sedangkan misi KAN Jabung dalam menjalankan usahanya adalah :

1. Meningkatkan taraf hidup anggota dengan cara memenuhi kebutuhan mereka dalam arti ekonomi, sosial dan budaya dengan prinsip-prinsip KOPERASI sebagai dasar atas semua kegiatan.

2. Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus menerus terhadap Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sistem menuju terbentuknya budaya organisasi, guna meningkatkan benefit dan produktifitas.
3. Menjalankan unit usaha agri dan penunjangnya secara profesional dengan menyediakan produk berkualitas dan memberikan pelayanan prima.
4. Menyediakan saran produksi yang dibutuhkan oleh anggota, berperan aktif dalam proses produksi, serta membantu proses pemasarannya.
5. Meningkatkan daya beli anggota dengan cara mendorong pertumbuhan skala usahanya dan perbaikan manajemen keuangan keluarga.



d. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 5 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: Data Koperasi Agro Niaga Jabung(2012)

e. Bidang Usaha

Sesuai dengan desain bisnis yang dimiliki KAN Jabung, unit sapi perah merupakan usaha inti (core business) karena melibatkan sebagian besar (85%) anggota KAN Jabung. Agar usaha inti bisa terus berkembang dan mampu memberikan layanan sebaik-baiknya, maka

dibuka usaha penunjang. Ada usaha penunjang langsung, yaitu sarana produksi ternak, swalayan, unit angkutan dan unit simpan pinjam. Sedangkan usaha penunjang tidak langsung terdiri dari unit sarana produksi pertanian, unit tebu rakyat, toko material bangunan dan usaha kolaborasi yang merupakan hasil kerjasama dengan koperasi lainnya.

f. Kegiatan Usaha

Desain bisnis tersebut mencerminkan bahwa untuk mengembangkan nilai manfaat bagi anggota dan masyarakat. Usaha inti harus didukung oleh usaha-usaha penunjang, baik langsung maupun tidak langsung. Sekilas tentang usaha-usaha KAN Jabung bisa kami jelaskan secara singkat sebagai berikut.

a. Produksi (usaha inti)

Usaha inti dilaksanakan dengan pertimbangan:

- Sebagian besar anggota KAN Jabung bekerja di bidang produksi adalah sebagai peternak
- Prospektif
- Memberikan keuntungan dan kemanfaatan bagi anggota dan masyarakat yang terkait langsung maupun tidak dengan usaha produksi.

Dengan didukung oleh 1400 peternak dengan total populasi 3684 induk, 1036 dara dan 792 pedet betina, karyawan yang kompeten, 8 unit pos penampungan susu dengan kapasitas total 30.000 liter

dan produksi per hari mencapai 27.000 liter, telah dapat dirasakan mampu menggerakkan ekonomi pedesaan.

Peternak yang menjadi anggota KAN Jabung mendapatkan pelayanan yang terintegrasi antara lain, kesehatan hewan, kawin suntik (inseminasi), fasilitas kredit murah untuk pembelian sapi, pembuatan/ perluasan kandang, biogas, lahan hijauan, sapi pengganti, sarana produksi ternak (saprotrak) dan layanan-layanan kebutuhan sehari-hari melalui toko KAN Swalayan dan KAN Material serta konsultasi usaha.

b. Usaha Saprotrak

Menyediakan kebutuhan pakan ternak setelah rumput, kebutuhan pakan tambahan (konsentrat) dipenuhi oleh usaha ini. Dengan susunan formula yang selalu disesuaikan dengan kebutuhan sapi, konsentrat yang disediakan mampu mendorong peningkatan produktifitas dan kualitas susu. Disamping menyediakan konsentrat, unit usaha ternak lainnya, diantaranya susu pedet, ember dan milkan, karpet sapi dan lainnya.

c. Unit Usaha Angkutan

Unit usaha ini berperan aktif dalam menyediakan jasa angkutan susu, konsentrat dan barang lain yang dibutuhkan oleh anggota, misalnya permintaan konsumen untuk kebutuhan sehari-hari, barang-barang material bangunan dan lain-lain. Disamping

itu juga menyediakan jasa transportasi untuk kerja sama dengan mitra kerja lainnya.

d. Unit Usaha Simpan Pinjam

Untuk memenuhi kebutuhan dana bagi anggota baik untuk konsumtif, untuk kerja maupun investasi, KAN Jabung menyediakan layanan melalui Unit Simpan Pinjam. Dengan demikian para anggota baik peternak maupun petani tidak perlu sulit mencari sumber dana. Disamping itu melalui Unit Usaha ini paraanggota juga telah tumbuh kesadaran meminjam dana, sehingga fasilitas kredit yang diterima bisa dengan bunga yang kompetitif.

e. Unit KAN Swalayan dan KAN Material

Usaha ini menyediakan kebutuhan hidup sehari-hari, peralatan rumah tangga dan bahan bangunan untuk renovasi rumah, kandang dan membangun biogas dengan pembayaran yang bisa diangsur, anggota sangat mudah memenuhi kebutuhannya.

f. Unit Tebu Rakyat

Usaha ini sempat menjadi usaha inti hingga tahun 2000. tetapi karena anggota yang terlibat dalam usaha ini lebih kecil dibanding dengan usaha sapi perah, sehingga hanya berfungsi sebagai unit usaha penunjang tidak langsung. Didukung oleh 200 orang anggota dengan luas lahan 1000 hektar mampu menyerap

tenaga kerja sangat besar, sebagai tenaga pengolah lahan dan tenaga tebang. Produksi tebu yang dihasilkan sebesar 1.000.000 kwintal/ tahun atau setara dengan 83.300 kwintal/ bulan. Adapun kebutuhan pupuk budi daya tebu mncapai 1.245 ton/ tahun.

g. Usaha Saprotan (Sarana Produksi Pertanian)

Sebagai koperasi pertanian KAN Jabung harus tetap eksis menyediakan sarana produksi pertanian mulai dari pupuk hingga obat-obatan pertanian.

h. Usaha Kolaborasi

Usaha ini sebagai perwujudan dari prinsip koperasi ke-7, yaitu melakukan kerja sama antara sesama koperasi dan lembaga bisnis lainnya dalam membangun usaha, diantaranya:

- a) SPBU (Stasiun Pompa Bensin), bekerja sama dengan lima koperasi primer lainnya, melaui PT. Mitra Makmur Abadi.
- b) PT. BPR Mitra Catur Mandiri, bekerja sama dengan 3 koperasi lainnya menyediakan pembiayaan untuk koperasi, UMKM dan Mikro.
- c) BMT Al-Hijrah, usaha simpan pijam syariah sebagai layanan pilihan bagi anggota yang ingin mengembangkan perekonomian berbasis syariah. BMT ini bekerja sama dengan PT. Bank Muamalat Indonesia.
- d) Pengembangan energi biru (biogas rumah). Saat ini KAN Jabung bekerja sama dengan ILO (International Labour

Organization) dan Hivos (NGO Belanda) untuk mengembangkan energi biru (Biogas Rumah Tangga), dimana KAN Jabung ditunjuk sebagai CPO (Conetruction Partner Officer) yang menjadi pelaksana pembuatan Biogas bersubsidi Hivos di Jabung dan sekitarnya.

g. Perbaikan Dan Pengembangan

Dalam upaya menjaga survival dan peningkatan peran KAN Jabung dalam perekonomian, perbaikan dan pengembangan terus dilakukan. Perbaikan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) baik kualitas maupun kuantitas melalui pelatihan-pelatihan dan peningkatan kopetensi lainnya. Sedangkan perbaikan dan pengembangan Manajemen Sistem diarahkan untuk menciptakan proses pelayanan yang sebaik-baiknya kepada kepada anggota serta norma dan perauran-peraturan yang mengatur standar minimal proses kerja semua bagian di KAN Jabung, mulai dari AD/ ART hingga sistim dan prosedur kerja serta Peraturan Perusahaan yang mengatur semua aspek karyawan. Pengurus dan Manajemen KAN Jabung juga berupaya agar struktur keuangan semakin sehat, sehingga KAN Jabung tetap mampu melaksanakan operasionalnya secara lancar dan memenuhi kewajiban-kewajiban secara tepat.

h. Sumber Daya Manusia

Jumlah karyawan total 171 orang, terdiri dari 39 orang pada bagian produksi, 15 orang pada unit simpan pinjam, 46 orang pada unit trading,

4 orang pada unit BMT, 19 orang pada unit sapronak dan 48 orang pada bagian umum dan pusat.

i. Pengembangan SDM

Secara gencar pengembangan SDM dimulai 2001 hingga sekarang, dengan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Potential Review
- 2) Reposisi
- 3) Pelatihan dan training-training
- 4) Pendidikan formal berkelanjutan
- 5) Perbaikan Sisdur recruitment
- 6) Perbaikan terus menerus akan reward dan punishment
- 7) Penyusunan Peraturan Perusahaan

j. Pengembangan dan Perbaikan Sistem Manajemen

Dalam mempercepat pertumbuhan usaha dan pelayanan kepada anggota serta peran serta KAN Jabung dalam sektor perekonomian, dilakukan berbagai kerjasama baik di bidang keuangan, bisnis maupun pengembangan kualitas SDM dan sistem manajemen, diantaranya :

- 1) Perubahan AD/ ART
- 2) Penyusunan Renstra (Rencana Strategis)
- 3) Pembuatan Rencana Bisnis bgi usaha baru
- 4) Penyempurnaan Sisdurja
- 5) Penyempurnaan Diskripsi Kerja
- 6) Restrukturisasi Manajemen

- 7) Penataan administrasi keanggotaan
- 8) Penyusunan dan aplikasi MIS dan LAN

k. Kerjasama Koperasi Agro Niaga Jabung

KAN Jabung menjalin kerjasama dengan berbagai pihak, baik kerjasama antar koperasi, kerjasama dengan pihak swasta, BUMN atau lembaga pemerintah maupun kerjasama luar negeri. KAN Jabung juga menjalin kerjasama dengan pihak lain dalam bidang peningkatan SDM, kesehatan dan keuangan. Kerjasama yang dijalin KAN Jabung antara lain:

1) Kerjasama antar koperasi :

- Promkopad Brigif Linud 18, Primkopad Brigif Yonif 502, KOPKAR PT. Panca Patriot (Mitra Kerja Unit Simpan Pinjam).
- KUD Bantur, KUD Turen, KPSP Sidodadi Poncokusumo sapronak.
- KUD Pakis, KUD Tumpang, KOPKAR PT. Bank Yudha Bhakti (BP Bali Catur Mandiri).
- KUD Ngajum, KUD Sumber Pucung, KUD Dau, KOP SAE Pujon, dll (SPBU).

2) Kerjasama Dengan Swasta, BUMN dan Lembaga Pemerintah

- PT. Nestle Indonesia.
- PT. Green Fields Indonesia.
- PT. Bogasari.
- PT. Charoen Pokphand.

- PG. Kebon Agung.
 - PG KBB.
 - PT. Sucofindo.
 - BBDAPHTT Songgoriti Batu.
 - BBIB Singosari.
 - PT. Jatim Ventura.
- 3) Kerjasama Luar Negeri
- CCA (Canada Co-operative Association) Tahun 2002-2004.
 - CCD (Co-operative Centre Denmark) Tahun 1989-1994).
 - JICA (Japanese International Co-operative Agency) Tahun 2002-2005.
 - Victoria Government (Tahun 2003) Persususan dan pakan.
 - ABV (Australia Business Volunteer) Pembuatan keju tahun 2005.
 - ADB (Asia Development Bank) Tahun 2005 Budidaya rumput.
 - HIVOS.
 - ILO.
- 4) Kerjasama Bidang Peningkatan SDM
- LP3 Unibraw (jurnalistik, pembuatan molasses block).
 - JPC Training & Consultancy (recruitment, potentiaql review, sistem manajerial, training).
 - BBDAPHTT Batu (Pelatihan untuk petugas dan peternak).
 - BBIB Singosari (Progeny, Program Semen Beku Sexing, Pelatihan Petugas Teknis (Keswan IB).

- Lapenkop (Member Education).
 - PT. Trustco Cipta Madani Malang (ESQ).
 - Universitas Merdeka Malang (Pendidikan formal berkelanjutan).
- 5) Kerjasama Bidang Kesehatan
- Rumah Sakit Islam Unisma Malang (Layanan kesehatan SDM dan anggota).
- 6) Kerjasama Bidang Keuangan
- Dengan perbankan, yaitu kerjasama dengan:
BANK BUKOPIN, BCA, BNI, BANK PERMATA dan BANK MUAMALAT.
 - Lembaga Keuangan Non Bank, yaitu kerjasama dengan :
PT. Sucofindo dan PT. Jatim Ventura.

2. Gambaran Umum Responden

Gambaran karakteristik responden dapat diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan. Pada penelitian ini mendiskripsikan mengenai pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG). Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 39 responden yaitu para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) dan dapat dikelompokkan berdasarkan, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan lama bekerja, berdasarkan hasil tersebut maka karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	
		Orang	%
a. Jenis kelamin	Laki laki	32	82,05
	Perempuan	7	17,95
b. Usia	21 - 30 tahun	5	12,82
	31 – 40 tahun	20	51,28
	41 – 50 tahun	14	35,89
	≥ 51 tahun	-	-
c. Status perkawinan	Menikah	37	94,87
	Belum menikah	2	5,13
d. Pendidikan terakhir	SD	-	-
	SMP	10	25,64
	SMA	18	46,15
	Diploma(D1, D2 & D3)	11	28,20
e. Masa Kerja	1 - 5 tahun	9	23,07
	6 - 10 tahun	27	69,23
	11 - 15 tahun	3	7,69
Total responden		39	100

Sumber : Data Primer diolah 2012

a. Tingkat Usia Responden

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui bahwa dari 39 responden yaitu para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 12,82% berusia 21-30 tahun, 20 responden atau 51,28% berusia 31-40 tahun dan sebanyak 14 responden atau 35,89% berusia 41-50 tahun serta tidak terdapat karyawan yang berusia ≥ 51 tahun dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan adalah berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 51,28%. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi memiliki usia produktif dengan harapan dapat bekerja secara maksimal di perusahaan.

b. Jenis Kelamin Responden

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 39 responden yaitu para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) menunjukkan bahwa sebanyak 32 responden atau sebesar 82,05% adalah pria dan 7 responden atau 17,95% adalah wanita. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa sebagian besar karyawan adalah pria, hal tersebut dikarenakan bagian produksi merupakan bagian yang secara langsung melakukan proses produksi maka secara fisik lebih diutamakan.

c. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan tabel 3 dari 39 responden yaitu para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) dapat

diketahui bahwa sebanyak 10 responden atau 25,64% mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, sebanyak 18 responden atau 46,15% memiliki pendidikan Sekolah Menengah Umum dan sebanyak 11 responden atau 28,20% mempunyai tingkat pendidikan Diploma (D1, D2 dan D3). Berdasarkan hasil tersebut maka perusahaan selama ini lebih mengutamakan kemampuan dalam proses penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan pendidikan formal yang dimiliki para karyawan.

d. Status Perkawinan Responden

Berdasarkan tabel 3 dari 39 responden yaitu para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden atau sebesar 94,87% sudah kawin dan sebanyak 2 responden atau 5,13% adalah belum kawin. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) adalah sudah kawin. Kenyataan tersebut dapat membuktikan selama ini tanggungan keluarga menjadi motivasi para karyawan dalam bekerja di perusahaan.

e. Masa Kerja Responden

Berdasarkan tabel 3 dari 39 responden para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden atau 23,23% bekerja selama 1 tahun sampai 5 tahun, karyawan yang bekerja selama 6 tahun sampai

10 tahun yaitu sebanyak 27 responden atau 69,23% serta sebanyak 3 responden atau 7,69% yaitu bekerja selama 11 tahun-15 tahun. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja pada perusahaan yaitu selama 6 tahun sampai 10 tahun.

B. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG). Nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,316 dengan $DF = N-1$ taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis (r). Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Item	Validitas (Angka korelasi)	Nilai r_{tabel} $N=39; \alpha=5\%$	Hasil Uji
1.	0,670	0,316	Valid
2.	0,691	0,316	Valid
3.	0,428	0,316	Valid
4.	0,566	0,316	Valid
5.	0,551	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2012)

Dari tabel 4, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel kemampuan kerja adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5%.

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	Validitas (Angka korelasi)	Nilai r_{tabel} N=39; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
1.	0,425	0,316	Valid
2.	0,487	0,316	Valid
3.	0,487	0,316	Valid
4.	0,336	0,316	Valid
5.	0,368	0,316	Valid
6.	0,349	0,316	Valid
7.	0,359	0,316	Valid
8.	0,437	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2012)

Dari tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel lingkungan kerja adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5%.

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Validitas (Angka korelasi)	Nilai r_{tabel} N=39; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
1.	0,620	0,316	Valid
2.	0,574	0,316	Valid
3.	0,700	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2012)

Dari tabel 6, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel lingkungan kerja adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Untuk melihat reabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefisient of reliability*). Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 7 di bawah:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kemampuan Kerja	0,625	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,674	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,639	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden, dengan demikian diperoleh frekuensi, persentase, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan respon

atau tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan pada setiap variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden.

Pada masing-masing item variabel kemampuan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) yang secara keseluruhan jawaban responden didapatkan melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase. Sehingga hasil rata-rata item tersebut diklasifikasikan dengan rentang skala sebagai berikut :

- a. Skor terendah = 1
- b. Skor tertinggi = 5
- c. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan lima alternatif jawaban yang telah diberikan kepada responden, rentang skala yang digunakan untuk masing-masing item adalah 1 sampai 5. Sedangkan penilaian atas tiap variabel diberikan sebagai berikut (Sudjana 1996:47) :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{banyaknya kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasar rentang skor di atas maka dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut :

- a. 1,00 - 1,79 = sangat tidak sesuai
- b. 1,80 - 2,59 = tidak sesuai
- c. 2,60 - 3,39 = cukup

- d. 3,40 - 4,19 = Sesuai
- e. 4,20 – 5,00 = sangat sesuai

Jawaban-jawaban responden tersebut dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Terdapat 5 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kemampuan kerja (X_1). Dari 5 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 8:

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X ₁)														
No.	Item	Jawaban Responden										Total		Mean
		Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X _{1.1}	2	5,1	24	61,5	13	33,3	-	-	-	-	39	100	3,71
2.	X _{1.2}	2	5,1	21	53,8	16	41,0	-	-	-	-	39	100	3,64
3.	X _{1.3}	1	2,6	30	76,9	8	20,5	-	-	-	-	39	100	3,82
4.	X _{1.4}	3	7,7	29	74,4	7	17,9	-	-	-	-	39	100	3,89
5.	X _{1.5}	2	5,1	28	71,8	9	23,1	-	-	-	-	39	100	3,82
Rata-rata (Mean)														3,77

Sumber: Data Primer diolah, 2012

Keterangan:

$X_{1,1}$ = Kemampuan yang cepat dalam bekerja

$X_{1,2}$ = Memiliki pengetahuan untuk memahami secara benar mengenai pekerjaan

$X_{1,3}$ = Memiliki kemampuan untuk menggunakan peralatan kerja dengan cepat

$X_{1,4}$ = Memiliki keterampilan dalam proses pengoperasian peralatan

$X_{1,5}$ = Mampu mengikuti segala petunjuk dengan benar

Data pada tabel 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel kemampuan kerja (X_1) sebagai berikut: pada item pernyataan memiliki kemampuan yang cepat dalam bekerja $X_{1,1}$ tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 responden (33,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden

(61,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (5,1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.1}$ adalah sebesar 3,71 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan yang cepat dalam bekerja.

Jawaban responden atas pernyataan memiliki pengetahuan untuk memahami secara benar mengenai pekerjaan $X_{1.2}$, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 responden (41,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (5,1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.2}$ adalah sebesar 3,64 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan untuk memahami secara benar mengenai pekerjaan.

Jawaban responden atas kemampuan untuk menggunakan peralatan kerja dengan cepat $X_{1.3}$, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (20,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 30 responden (76,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada

maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.2}$ adalah sebesar 3,82 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa karyawan kemampuan untuk menggunakan peralatan kerja dengan cepat.

Jawaban responden atas pernyataan memiliki keterampilan dalam proses pengoperasian peralatan $X_{1.4}$, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (17,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 29 responden (74,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden (7,7%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.2}$ adalah sebesar 3,82 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa karyawan memiliki keterampilan dalam proses pengoperasian peralatan.

Jawaban responden atas pernyataan mengenai mampu mengikuti segala petunjuk dengan benar $X_{1.5}$, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden (23,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (71,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (5,1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.5}$ adalah sebesar 3,82 yang termasuk kategori sesuai. Hal

ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa karyawan mampu mengikuti segala petunjuk dengan benar..

Dari kedua item tersebut skor rata-rata variabel kemampuan kerja (X_1) yaitu sebesar 3,77 terletak pada interval 3,40 - 4,19 yang masuk pada kategori sesuai.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Terdapat 9 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel lingkungan kerja (X_2). Dari 9 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang terdapat pada tabel 9:

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No.	Item	Jawaban Responden										Total		Mean
		Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X _{2,1}	2	5,1	26	66,7	11	28,2	-	-	-	-	39	100	3,76
2.	X _{2,2}	1	2,6	26	66,7	12	30,8	-	-	-	-	39	100	3,71
3.	X _{2,3}	3	7,7	25	64,1	11	28,2	-	-	-	-	39	100	3,79
4.	X _{2,4}	2	5,1	28	71,8	9	23,1	-	-	-	-	39	100	3,82
5.	X _{2,5}	2	5,1	25	64,1	12	30,8	-	-	-	-	39	100	3,74
6.	X _{2,6}	4	10,3	23	59,0	12	30,8	-	-	-	-	39	100	3,79
7.	X _{2,7}	2	5,1	23	59,0	14	35,9	-	-	-	-	39	100	3,69
8.	X _{2,8}	1	2,6	25	64,1	13	33,3	-	-	-	-	39	100	3,69
9.	X _{2,9}	4	10,3	25	64,1	10	25,6	-	-	-	-	39	100	3,84
Rata-rata (Mean)														3,76

Sumber: Data Primer diolah, 2012

Keterangan:

$X_{2,1}$ = perusahaan menyediakan pelayanan kantin dengan baik

$X_{2,2}$ = perusahaan telah menyediakan pelayanan kesehatan

$X_{2,3}$ = penyediaan kamar mandi atau kamar kecil telah memadai

$X_{2,4}$ = perusahaan telah menyediakan penerangan yang cukup

$X_{2,5}$ = merasakan bahwa pengaturan suhu udara di perusahaan telah sesuai dengan standar kesehatan

$X_{2,6}$ = Perusahaan mampu menghindari suara bising

$X_{2,7}$ = Penggunaan warna ruangan sesuai

$X_{2,8}$ = Perasakan bahwa hubungan karyawan dengan karyawan telah terjalin dengan baik

$X_{2,9}$ = Hubungan karyawan dengan pimpinan harmonis

Dari tabel 9 di atas dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel lingkungan kerja (X_2) sebagai berikut: pada item pernyataan $X_{2,1}$ yaitu perusahaan menyediakan pelayanan kantin dengan baik tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (28,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden (66,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (5,1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,1}$ adalah sebesar 3,76 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa perusahaan menyediakan pelayanan kantin dengan baik.

Item kedua dalam variabel perusahaan telah menyediakan pelayanan kesehatan $X_{2,2}$, dimana hasil jawaban dari responden yaitu : tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (30,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden (66,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,2}$ adalah sebesar 3,71 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa perusahaan telah menyediakan pelayanan kesehatan.

Hasil jawaban responden pada item penyediaan kamar mandi atau kamar kecil telah memadai $X_{2,3}$, yaitu tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (28,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 25 responden (64,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden (7,7%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,3}$ adalah sebesar 3,79 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa penyediaan kamar mandi atau kamar kecil telah memadai.

Hasil jawaban responden pada item merasakan bahwa perusahaan telah menyediakan penerangan yang cukup $X_{2,4}$, yaitu tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden (23,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (71,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (5,1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,3}$ adalah sebesar 3,82 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa perusahaan telah menyediakan penerangan yang cukup

Hasil jawaban responden pada item merasakan bahwa pengaturan suhu udara di perusahaan telah sesuai dengan standar kesehatan $X_{2,5}$, yaitu tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak

setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (30,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 25 responden (64,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (5,1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,3}$ adalah sebesar 3,74 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pengaturan suhu udara di perusahaan telah sesuai dengan standar kesehatan.

Hasil jawaban responden pada item perusahaan mampu menghindari suara bising $X_{2,6}$, yaitu tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (30,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 23 responden (59,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden (10,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,6}$ adalah sebesar 3,79 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa perusahaan mampu menghindari suara bising.

Hasil jawaban responden pada item penggunaan warna ruangan sesuai $X_{2,6}$, yaitu tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (35,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 23 responden (59,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden

(5,1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,7}$ adalah sebesar 3,79 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa penggunaan warna ruangan sesuai.

Hasil jawaban responden pada item merasakan bahwa hubungan karyawan dengan karyawan telah terjalin dengan baik $X_{2,8}$, yaitu tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 responden (33,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 25 responden (64,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,3}$ adalah sebesar 3,69 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa merasakan bahwa hubungan karyawan dengan karyawan telah terjalin dengan.

Hasil jawaban responden pada item hubungan karyawan dengan pimpinan harmonis $X_{2,9}$, yaitu tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 responden (25,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 25 responden (64,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden (10,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2,3}$ adalah sebesar 3,84 yang termasuk kategori sesuai. Hal

ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa hubungan karyawan dengan pimpinan harmonis.

Dari kesembilan item tersebut skor rata-rata variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu sebesar 3,76 terletak pada interval 3,40 - 4,19 yang masuk pada kategori sesuai.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat 3 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Kinerja karyawan (Y). Dari 3 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 10:

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (1)														
No.	Item	Jawaban Responden										Total		Mean
		Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.		1	2,6	24	61,5	14	35,9	-	-	-	-	39	100	3,66
2.		1	2,6	26	66,7	12	30,8	-	-	-	-	39	100	3,71
3.		1	2,6	28	71,8	10	25,6	-	-	-	-	39	100	3,76
Rata-rata (Mean)														3,71

Sumber: Data Primer diolah (2012)

Keterangan:

$Y_{1.1}$ = memiliki kemampuannya memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan

$Y_{1.2}$ = mutu atau kualitas pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan

$Y_{1.3}$ = mampu memenuhi ketepatan waktu kerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG)

Data pada tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut: pada item pernyataan memiliki kemampuannya memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan ($Y_{1.1}$), tidak satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (35,9%) menyatakan

ragu-ragu, sebanyak 24 responden (61,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{3,1}$ adalah sebesar 3,66 yang termasuk pada kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa karyawan memiliki kemampuannya memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Jawaban atas item pernyataan hasil pekerjaan sesuai dengan mutu atau kualitas pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan $X_{3,2}$, adalah sebagai berikut: tidak satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (30,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden (66,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{3,2}$ adalah sebesar 3,71 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa hasil pekerjaan sesuai dengan mutu atau kualitas pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Jawaban atas item pernyataan hasil pekerjaan mampu memenuhi ketepatan waktu kerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) $X_{3,3}$, adalah sebagai berikut: tidak satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 responden (25,6%) menyatakan

ragu-ragu, sebanyak 28 responden (71,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{3,2}$ adalah sebesar 3,76 yang termasuk kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pekerjaan mampu memenuhi ketepatan waktu kerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.

Dari ketiga item tersebut skor rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 3,71 terletak pada interval 3,40 - 4,19 yang masuk pada kategori sesuai.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui gambaran hasil statistik mengenai pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG). Dalam melakukan pengolahan data dari hasil penyebaran kuesioner dengan program komputer melalui program SPSS 13.0 adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 11 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,874	1,364		-0,641	0,526
Kemampuan Kerja	0,243	0,092	0,389	2,655	0,012
Lingkungan	0,219	0,065	0,498	3,400	0,002
R	= 0,837				
R Square	= 0,701				
Adjusted R Square	= 0,685				
F _{hitung}	= 42,258				
Sig. F	= 0,000				
α	= 5%				

Sumber: Data Primer Diolah (2012)

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = -0,874 + 0,243 X_1 + 0,219 X_2$$

Dari persamaan garis regresi linier berganda di atas, maka dapat diartikan bahwa:

1. Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) yang nilainya diprediksi oleh kemampuan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).
2. a = -0,874 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG), hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung

(KAN JABUNG) yaitu menunjukkan penurunan sebesar 0,874.

Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa apabila perusahaan.

3. $b_1 = 0,243$ merupakan slope atau koefisien arah variabel kemampuan kerja (X_1) yang mempengaruhi kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) (Y). Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,243 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel kemampuan kerja berubah atau naik dalam satu satuan maka kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) akan naik sebesar 0,243 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.
4. $b_2 = 0,219$ merupakan slope atau koefisien arah variabel lingkungan kerja (X_2) yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada KAN Jabung Malang (Y). Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,219 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja berubah atau naik dalam satu satuan maka kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) akan naik sebesar 0,219 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

b. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh variabel *independent* dalam hal ini adalah kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,701 yang sudah mendekati 1 Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,685	,539

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2012)

Berdasarkan tabel 8 di atas maka dapat diketahui bahwa model yang terbentuk dari variabel-variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap keragaman variabel kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) dapat dijelaskan sekitar 70,1% sedangkan sisanya sekitar 29,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil koefisien korelasi berganda (R) (*multiple correlation*) menggambarkan kuatnya hubungan antara kemampuan kerja dan

lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) (Y) adalah sebesar 0,837. Hal ini berarti hubungan antara keseluruhan variabel *independent* dengan variabel *dependent* adalah erat karena nilai R tersebut mendekati 1.

3. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Analisis Uji F

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan *Level of significant* dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, yaitu:

- a) Jika nilai *signifikansi* $F < \text{Level of significant}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika *signifikansi* $F > \text{Level of significant}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13 Hasil Analisis Uji F

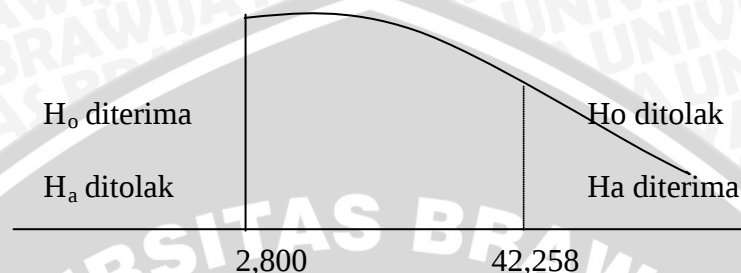
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,599	2	12,299	42,258	,000 ^a
	Residual	10,478	36	,291		
	Total	35,077	38			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2012)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,800, sedangkan $F_{\text{hitungnya}}$ diperoleh nilai sebesar 42,258 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG). Adapun untuk lebih jelasnya hasil uji F dapat dilihat pada gambar 5 di bawah



Gambar 5 Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Simultan (Uji F)

b. Hasil Analisis Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor *independent*, yaitu kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG) dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,3109. Adapun perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel berikut :

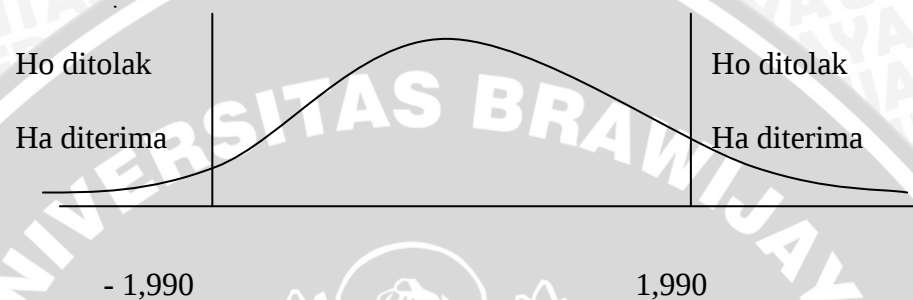
Tabel 14 Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} Dengan t_{tabel} .

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}
Kemampuan kerja (X1)	2,655	1,990
Lingkungan kerja (X2)	3,400	1,990

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} di atas menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG). Hal tersebut karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dari keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat menolak H_0 .



Gambar 6 Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil tersebut diperoleh t_{hitung} untuk setiap variabel *independent* terletak pada daerah penerimaan sehingga semua variabel *independent* mempunyai nilai lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG). Sedangkan dalam hal besarnya pengaruh masing-masing variabel secara keseluruhan dapat dilihat dari koefisien regresi masing-masing, berdasarkan hasil perbandingan maka dapat diketahui bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap

kinerja para karyawan bagian produksi pada Koperasi Agro Niaga
Jabung (KAN JABUNG).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG).
2. Kemampuan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG).

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN JABUNG).
 - a. Pihak perusahaan diharapkan selalu berusaha untuk mempertahankan atas kemampuan dasar yang dimiliki oleh karyawan, dimana selama ini para karyawan memiliki kemampuan kerja yang masuk dalam kategori tinggi. Adapun upaya nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan-pelatihan terkait dengan aktivitas produksi kepada karyawan sehingga para karyawan mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerjanya.

- b. Diharapkan pihak perusahaan selalu berusaha untuk memperbaiki sikap kerja para karyawan di perusahaan, melalui usaha tersebut maka para karyawan dapat bekerja dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki, yaitu dengan penetapan target kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan secara tegas.
- c. Diharapkan perusahaan untuk mempertahankan kondisi lingkungan kerja karyawan yang ada, hal tersebut dikarenakan selama ini kondisi kerja karyawan mampu mendukung kegiatan operasional perusahaan yaitu dengan memperhatikan kondisi disekitar karyawan baik mengenai kebersihan lingkungan maupun kondisi fasilitas fisik yang dimiliki oleh perusahaan (ventilasi, kondisi pewarnaan, jaminan untuk menghindari suara bising).

2. Bagi Pihak Lain

Diharapkan bagi pihak alain dalam hal ini peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang meliputi: motivasi kerja, konflik, stress kerja, komunikasi dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 1999. *Manajemen Produksi 2*; Edisi Keempat, Penerbit BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. V, Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Atmosoeprapto, Kisdarto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Darma, Agus, 1993. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Dessler, Gary, 1997. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Gibson, James. Jonh M. Ivancevish, and janus H. Donnely. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan. Edisi keempat. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hamid. 2010. *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gandum Malang*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang. Tidak Dipublikasi.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketiga, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta.
- Mamduh, M. Hanafi. 1997. *Manajemen*. Cetakan Pertama. Penerbit UPP AMK YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rao, T.V. 2000. *Penilaian Prestasi Kerja*. LPPM dan Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.

Robbin, Stepen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

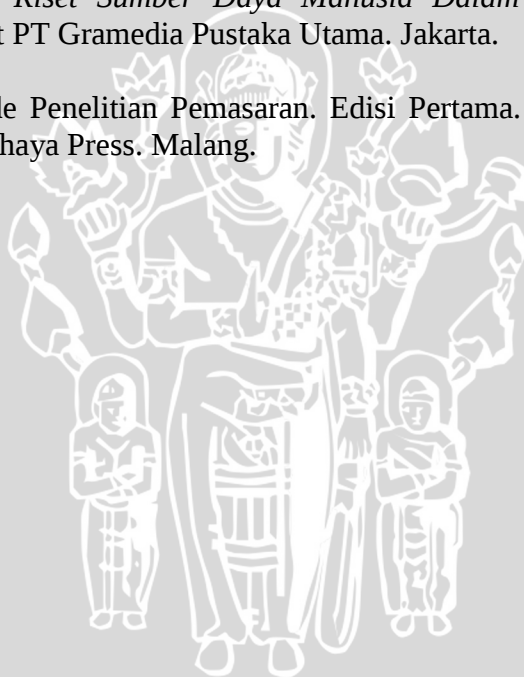
Swasto, Bambang. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. FIA Unibraw Malang.

Singarimbun, Masri dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3S.

Tarmudji, 1991. *Manajemen Bisnis*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Umar, Husein. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit. CV. Cahaya Press. Malang.



**KUESIONER
PENELITIAN SKRIPSI
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

Kepada

Yth. Bpk/ Ibu/ Sdr/ i

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul " Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Koperasi Agro Niaga Jabung Malang)", saya selaku peneliti memohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/i guna menjadi responden dengan cara mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya.

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari kerelaan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab semua pertanyaan dengan lengkap. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan saya jamin kerahasiaannya, karena data ini semata-mata hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah serta diajukan untuk keperluan akademis.

Atas bantuan dan kesediannya, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rusdi Rachmad W

Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Koperasi Agro Niaga Jabung Malang)

Identitas Peneliti

Nama : Rusdi Rachmad Wicaksono
Fakultas : Ilmu Administrasi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas : Brawijaya

Identitas Responden

1. No responden (diisi oleh peneliti) :
2. Usia :
3. Jenis kelamin : Laki-laki/ perempuan *)
4. Masa kerja :tahun
5. Pendidikan terakhir : SD / SMP / SMA / Diploma / Sarjana *)

*) coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda cek (√) pada jawaban berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Sdr/ i.

Keterangan pilihan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Kemampuan Kerja (X₁)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Bapak/Ibu/Saudara memiliki kemampuan yang cepat dalam bekerja.					
2.	Bapak/Ibu/Saudara memiliki pengetahuan untuk memahami secara benar mengenai pekerjaan.					
3.	Bapak/Ibu/Saudara memiliki kemampuan untuk menggunakan peralatan kerja dengan cepat					
4.	Bapak/Ibu/Saudara memiliki keterampilan dalam proses pengoperasian peralatan					
5.	Bapak/Ibu/Saudara mampu mengikuti segala petunjuk dengan benar					

Lingkungan kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara perusahaan menyediakan pelayanan kantin dengan baik.					
2.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara perusahaan telah menyediakan pelayanan kesehatan.					
3.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara penyediaan kamar mandi atau kamar kecil telah memadai.					
4.	Bapak/Ibu/Saudara merasakan bahwa perusahaan telah menyediakan penerangan yang cukup					
5.	Bapak/Ibu/Saudara merasakan bahwa pengaturan suhu udara di perusahaan telah sesuai dengan standar kesehatan.					
6.	Bapak/Ibu/Saudara perusahaan mampu menghindari suara bising.					
7.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara penggunaan warna ruangan sesuai.					
8.	Bapak/Ibu/Saudara merasakan bahwa hubungan karyawan dengan karyawan telah terjalin dengan baik.					
9.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara hubungan karyawan dengan pimpinan harmonis.					

Kinerja karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Bapak/Ibu/Saudara memiliki kemampuannya memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	Hasil pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara sesuai dengan mutu atau kualitas pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.					
3.	Bapak/Ibu/Saudara mampu memenuhi ketepatan waktu kerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung					



Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	33,3	33,3	33,3
	4	24	61,5	61,5	94,9
	5	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	41,0	41,0	41,0
	4	21	53,8	53,8	94,9
	5	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20,5	20,5	20,5
	4	30	76,9	76,9	97,4
	5	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17,9	17,9	17,9
	4	29	74,4	74,4	92,3
	5	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	23,1	23,1	23,1
4	28	71,8	71,8	94,9
5	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	28,2	28,2	28,2
4	26	66,7	66,7	94,9
5	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	30,8	30,8	30,8
4	26	66,7	66,7	97,4
5	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	28,2	28,2	28,2
4	25	64,1	64,1	92,3
5	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	23,1	23,1	23,1
4	28	71,8	71,8	94,9
5	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	30,8	30,8	30,8
4	25	64,1	64,1	94,9
5	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	30,8	30,8	30,8
4	23	59,0	59,0	89,7
5	4	10,3	10,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	35,9	35,9	35,9
4	23	59,0	59,0	94,9
5	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	33,3	33,3	33,3
4	25	64,1	64,1	97,4
5	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	25,6	25,6	25,6
4	25	64,1	64,1	89,7
5	4	10,3	10,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	35,9	35,9	35,9
4	24	61,5	61,5	97,4
5	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	30,8	30,8	30,8
4	26	66,7	66,7	97,4
5	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	25,6	25,6	25,6
4	28	71,8	71,8	97,4
5	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kemampuan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,326(*)	,003	,269	,281	,670(**)
	Sig. (2-tailed)		,043	,987	,098	,083	,000
	N	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	,326(*)	1	,248	,230	,132	,691(**)
	Sig. (2-tailed)	,043		,128	,159	,422	,000
	N	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	,003	,248	1	,033	,086	,428(**)
	Sig. (2-tailed)	,987	,128		,843	,604	,007
	N	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	,269	,230	,033	1	,133	,566(**)
	Sig. (2-tailed)	,098	,159	,843		,421	,000
	N	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	,281	,132	,086	,133	1	,551(**)
	Sig. (2-tailed)	,083	,422	,604	,421		,000
	N	39	39	39	39	39	39
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	,670(**)	,691(**)	,428(**)	,566(*)	,551(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Lingkungan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,237	,099	,037	,151	,172	-,066	-,072	,135	,425(**)
	Sig. (2-tailed)		,147	,548	,822	,357	,295	,688	,661	,412	,007
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	,237	1	,248	,003	,111	,230	,056	,061	,027	,487(**)
	Sig. (2-tailed)	,147		,128	,987	,502	,159	,736	,713	,870	,002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	,099	,248	1	,234	-,004	,177	-,037	,048	,139	,487(**)
	Sig. (2-tailed)	,548	,128		,152	,979	,281	,821	,773	,398	,002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation	,037	,003	,234	1	,019	,217	-,014	-,115	-,007	,336(*)
	Sig. (2-tailed)	,822	,987	,152		,907	,185	,932	,485	,967	,036
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.5	Pearson Correlation	,151	,111	-,004	,019	1	,152	,078	-,099	,038	,368(*)
	Sig. (2-tailed)	,357	,502	,979	,907		,355	,638	,548	,820	,021
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.6	Pearson Correlation	,172	,230	,177	,217	,152	1	,116	,291	,202	,668(**)
	Sig. (2-tailed)	,295	,159	,281	,185	,355		,483	,072	,217	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.7	Pearson Correlation	-,066	,056	-,037	-,014	,078	,116	1	,205	,012	,349(*)
	Sig. (2-tailed)	,688	,736	,821	,932	,638	,483		,211	,942	,029
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.8	Pearson Correlation	-,072	,061	,048	-,115	-,099	,291	,205	1	,099	,359(*)
	Sig. (2-tailed)	,661	,713	,773	,485	,548	,072	,211		,547	,025
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.9	Pearson Correlation	,135	,027	,139	-,007	,038	,202	,012	,099	1	,437(**)
	Sig. (2-tailed)	,412	,870	,398	,967	,820	,217	,942	,547		,005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,425(**)	,487(**)	,487(**)	,336(*)	,368(*)	,668(*)	,349(*)	,359(*)	,437(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,002	,036	,021	,000	,029	,025	,005	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	-,065	,205	,620(**)
	Sig. (2-tailed)		,695	,211	,000
	N	39	39	39	39
Y1.2	Pearson Correlation	-,065	1	,156	,574(**)
	Sig. (2-tailed)	,695		,344	,000
	N	39	39	39	39
Y1.3	Pearson Correlation	,205	,156	1	,700(**)
	Sig. (2-tailed)	,211	,344		,000
	N	39	39	39	39
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,620(**)	,574(**)	,700(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	39	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,625	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,72	,560	39
X1.2	3,64	,584	39
X1.3	3,82	,451	39
X1.4	3,90	,502	39
X1.5	3,82	,506	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15,18	1,520	,381	,409
X1.2	15,26	1,459	,395	,396
X1.3	15,08	1,968	,147	,545
X1.4	15,00	1,737	,278	,478
X1.5	15,08	1,757	,256	,491

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,90	2,358	1,535	5

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	39	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,625	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,72	,560	39
X1.2	3,64	,584	39
X1.3	3,82	,451	39
X1.4	3,90	,502	39
X1.5	3,82	,506	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15,18	1,520	,381	,409
X1.2	15,26	1,459	,395	,396
X1.3	15,08	1,968	,147	,545
X1.4	15,00	1,737	,278	,478
X1.5	15,08	1,757	,256	,491

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,90	2,358	1,535	5

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	39	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3,77	,536	39
X2.2	3,72	,510	39
X2.3	3,79	,570	39
X2.4	3,82	,506	39
X2.5	3,74	,549	39
X2.6	3,79	,615	39
X2.7	3,69	,569	39
X2.8	3,69	,521	39
X2.9	3,85	,587	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30,10	4,042	,193	,447
X2.2	30,15	3,923	,278	,418
X2.3	30,08	3,862	,249	,426
X2.4	30,05	4,260	,110	,475
X2.5	30,13	4,167	,124	,472
X2.6	30,08	3,336	,460	,331
X2.7	30,18	4,204	,094	,484
X2.8	30,18	4,204	,127	,470
X2.9	30,03	3,973	,184	,451

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,87	4,746	2,179	9

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	39	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,639	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3,67	,530	39
Y1.2	3,72	,510	39
Y1.3	3,77	,485	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	7,49	,572	,088	,269
Y1.2	7,44	,621	,052	,339
Y1.3	7,38	,506	,264	-,139(a)

a The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,15	,923	,961	3



Hasil Analisis Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja(a)		Enter

a All requested variables entered.
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837(a)	,701	,685	,539

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,599	2	12,299	42,258	,000(a)
	Residual	10,478	36	,291		
	Total	35,077	38			

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B			Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,874	1,364		-,641	,526	
	Kemampuan Kerja	,243	,092	,389	2,655	,012	
	Lingkungan Kerja	,219	,065	,498	3,400	,002	

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Analisis Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837(a)	,701	,685	,539

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,599	2	12,299	42,258	,000(a)
	Residual	10,478	36	,291		
	Total	35,077	38			

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,874	1,364		-,641	,526
	Kemampuan Kerja	,243	,092	,389	2,655	,012
	Lingkungan Kerja	,219	,065	,498	3,400	,002

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

SURAT KETERANGAN

Nomor : 103/KAN/III2012

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahyudi,SH.
Jabatan : Ketua I KAN Jabung
Alamat : Jl. Suropati 4-6 Kemantren, Jabung, Malang 65155

Menerangkan bahwa :

Nama : Rusdi Rachmad Wicaksono
NIM : 0510323150
Jurusan : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya Malang

Telah melaksanakan penelitian (observasi) mulai tanggal 09 juli 2012 sampai dengan 10 juli 2012 di Koperasi Agro Niaga "Jaya Abadi Unggul" Jabung Malang.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Jabung, 12 juli 2012

KOPERASI AGRO NIAGA

"Jaya Abadi Unggul"

Pengurus,


Wahyudi, SH

CURRICULUM VITAE

PERSONAL IDENTITY

Name : Rusdi Rachmad Wicaksono

Place, Date of Birth : Malang, 11 August 1987

Sex : Male

Religion : Moslem

Status : Single

Hobby : Football and Adventure Trail

TOEFL Presiction : 453

Address : MT Haryono VIIA/292 Malang

Email : Ruzdeean@yahoo.com



FORMAL EDUCATION

1992 – 1999 : SD Dinoyo II MALANG

1998– 2001 : SMP Laboratorium MALANG

2001 – 2004 : SMA Laboratorium MALANG

2005 – 2012 : Departement of Businnes Administration, Administration Science
Faculty of Malang Brawijaya University