

repository.ub.ac.id

PENGARUH UPAH, PENDIDIKAN, USIA DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur
Ngantang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

NATAN ANGGI SAPUTRA TAMBA
155030201111080



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2019



MOTTO

Ad Maiorem Dei Gloriam (AMDG)

@SEPOTONGKATAKATA; *“Dengan sepotongkatakata yang kurangkai menjadi satu atau lebih kalimat, aku berkontemplasi mendalami makna hidup”*



TANDA PERSETUJUAN SKIRPSI

Judul : Pengaruh Upah, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang)

Disusun oleh : Natan Anggi Saputra Tamba

NIM : 155030201111080

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 27 Juni 2019

Komisi Pembimbing
Ketua,

Anggota,

Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 197602092006041001

Yudha Prakasa, S.AB., M.AB
NIP. 19870127 201504 1 004

TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Senin
Tanggal : 8 Juli 2018
Jam : 11.00
Skripsi atas nama : Natan Anggi Saputra Tamba
Judul : Pengaruh Upah, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang)

Dan dinyatakan

LULUS
MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 197602092006041001

Yudha Prakasa, S.AB., M.AB
NIP. 19870127 201504 1 004

Anggota,

Anggota,

Prof. Dr. Bambang Swasto S, M.E
NIDK. 8866940017

M. Djudi Mukzam, Drs, M.Si
NIP. 195206071980101001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 27 Juni 2019
Mahasiswa,

Natan Anggi Saputra Tamba
155030201111080

RINGKASAN

Natan Anggi Saputra, 2019. **Pengaruh Upah, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang)**. Arik Prasetya, S.sos., M.Si., P.hD dan Yudha Prakasa, S.AB., M.AB. 163 halaman + xiv.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran Upah (X_1), Pendidikan (X_2), Usia (X_3), Masa Kerja (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y) di KUD Sumber Makmur Ngantang Unit Pakan Ternak, serta menjelaskan pengaruh variable Upah (X_1), Pendidikan (X_2), Usia (X_3), dan Masa Kerja (X_4) baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan (Y). jenis penelitian *explanatory research* dengan metode penelitian kuantitatif, sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 56 karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan computer yang kemudia diolah menggunakan program *SPSS 21.0 for windows*.

Hasil deskriptif penelitian menunjukkan bahwa Upah (X_1), Pendidikan (X_2), Usia (X_3), dan Masa Kerja (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang. Untuk Masa Kerja (X_4) pada Karyawan termasuk tinggi, artinya variabel Masa Kerja (X_4) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial variabel Upah (X_1), Pendidikan (X_2), Usia (X_3), dan Masa Kerja (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikan t masing-masing variabel lebih kecil dari $\alpha=0,05$ (Upah=0.043, Pendidikan=0.041, Usia=0.040, Masa Kerja=0,030). Secara simultan variabel Upah (X_1), Pendidikan (X_2), Usia (X_3), dan Masa Kerja (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,1% dan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan agar Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang dapat memperhatikan upah, pendidikan, usia dan masa kerja karyawan produksi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terlebih pada faktor masa kerja yang memiliki nilai kontribusi dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Upah, Pendidikan, Usia, Masa Kerja, dan Kinerja Karyawan.

SUMMARY

Natan Anggi Saputra, 2019. **The Effect of Reward, Education, Age, Year of Working on Employee Performance (Study on Production Employees of Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang)**. Arik Prasetya, S.sos., M.Si., P.hD and Yudha Prakasa, S.AB., M.AB. 163 pages + xiv.

The Research aims to describe the Reward (X_1), Education (X_2), Age (X_3), Year of Working (X_4) and Employee Performance (Y) on KUD Sumber Makmur Ngantang Unit Pakan Ternak, and to explain the influence of variables Reward (X_1), Education (X_2), Age (X_3), Year of Working (X_4) simultaneously and partially on Employee Performance (Y). The type of research is explanatory with quantitative research method. The data collection technique by distributing the questionnaire to 56 production employees. Data analysis in the research is using statistical descriptive analysis and multiple linear regression using SPSS 21.0 for windows.

Descriptive results of the study showed that Reward (X_1), Education (X_2), Age (X_3), and Year of Working (X_4) effect on Employee Performance (Y) on Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang. For year of working on employees is high. That means variable Year of Working (X_4) has dominant influence on Employee Performance (Y).

The research of multiple linear regression analysis show that in partially Reward (X_1), Education (X_2), Age (X_3), and Year of Working (X_4) influenced significantly to the employee performance in, it showed by significantly t value less than $\alpha=0,05$ (Reward=0.043, Education=0.041, Age=0.040, Masa Kerja=0.030). Reward (X_1), Education (X_2), Age (X_3), and Year of Working (X_4) simultaneously has influence significantly to the employee performance in Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang and all of independent variables give contribution to the variable of employee performance 61,1% and the remaining for 38,9% is influenced by other factors that not studied in this research.

Based on the research result, it is suggested that KUD Sumber Makmur Ngantang Unit Pakan Ternak should maintain and improve employee reward, education, age, and year of working. Especially on year of working factors that has dominant contribution value to employee performance.

Keywords: Reward, Education, Age, Year of Working, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan berkatNya, Sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Upah, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang)”** yang merupakan syarat akademis untuk menyelesaikan dan mendapat gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak yang terkait dengan penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Arik Prasetya, S.sos., M.Si., P.hD., dan Bapak Yudha Prakasa, S.AB., M.AB., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, bimbingan, pengarahan terhadap proses penyusunan skripsi
3. Kepada seluruh Dosen Pengajar dan Karyawan Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang secara tidak langsung membantu dalam kegiatan perkuliahan maupun ujian akhir skripsi ini
4. Kepada pihak KUD Sumber Makmur Ngantang yang telah memberikan izin agar saya dapat penelitian di tempat. Juga kepada seluruh karyawan produksi Unit Pakan Ternak yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang saya berikan dan juga kepada Ibu Sundari (Admin Unit Pakan Ternak) yang selalu bersedia membantu.

5. Kedua Orang Tua tercinta, Abang, Kakak, dan Adik penulis yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, dan mendoakan akan keberhasilan proses tugas akhir ini
6. Kepada Fidelia Irma Palupi yang setia menemani dan memberikan semangat disetiap waktu hingga saat ini
7. Kepada seluruh sahabat rumah (Agere Contra Malang) Arnold, Gurman, Gaby, Wisnu, Neni, Novan, Paulus sihotang terima kasih atas proses pengembangan diri selama di Malang
8. Kepada seluruh sahabat KMK FIA Angelus dan Pengurus UAKKAT 2017 sebagai rumah berproses selama di Malang
9. Kepada seluruh sahabat BERKAT Malang yang menjadi rumah tempat berproses selama di Malang
10. Kepada seluruh sahabat PMKRI Malang yang juga sebagai rumah tempat berproses selama di Malang
11. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan

Penulis menyadari bahwa usaha yang telah dilakukan dalam menyelesaikan skripsi ini tentu masih terdapat kekurangan. Demi perbaikan skripsi, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Admnistrasi Universitas Brawijaya Malang.

Malang, 28 Juni 2019

Penulis,
Natan Anggi Saputra

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| MOTTO | ii |
| TANDA PERSETUJUAN SKIRPSI | iii |
| TANDA PENGESAHAN..... | iv |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI..... | v |
| RINGKASAN | vi |
| SUMMARY | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 10 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| D. Kontribusi Penelitian..... | 11 |
| E. Sistematika Penulisan | 12 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 14 |
| A. Tinjauan Empiris | 14 |
| B. Tinjauan Teoritis | 23 |
| C. Hubungan Antar Variabel | 44 |
| D. Model Konsep dan Hipotesis | 48 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 51 |
| A. Jenis Penelitian..... | 51 |
| B. Lokasi Penelitian | 51 |
| C. Konsep dan Variabel | 52 |
| D. Definisi Operasional Variabel..... | 54 |
| E. Skala Pengukuran | 59 |
| F. Populasi dan Sampel Jenuh (Sampel Sensus)..... | 60 |
| G. Pengumpulan Data | 61 |
| H. Uji Validitas dan Uji Realibilitas | 63 |
| I. Analisis Data..... | 67 |
| | |
| BAB IV HASIL PEMBAHASAN | 74 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan..... | 74 |
| B. Gambaran Umum Responden | 76 |
| C. Hasil Analisis Deskriptif | 80 |



| | |
|--|------------|
| D. Uji Asumsi Klasik | 98 |
| E. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 103 |
| F. Uji Hipotesis | 106 |
| G. Hasil Pembahasan | 109 |
| BAB V PENUTUP | 126 |
| A. Kesimpulan | 126 |
| B. Saran | 127 |
| DAFTAR PUSTAKA | 130 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 134 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 1 Hubungan Antar Kepuasan Kerja, Usia, & Tingkat Pekerjaan..... | 34 |
| Gambar 2 Model Konsep | 49 |
| Gambar 3 Model Hipotesis | 50 |
| Gambar 4 P-P Plot..... | 100 |
| Gambar 5 Uji Heterokedastisitas | 102 |



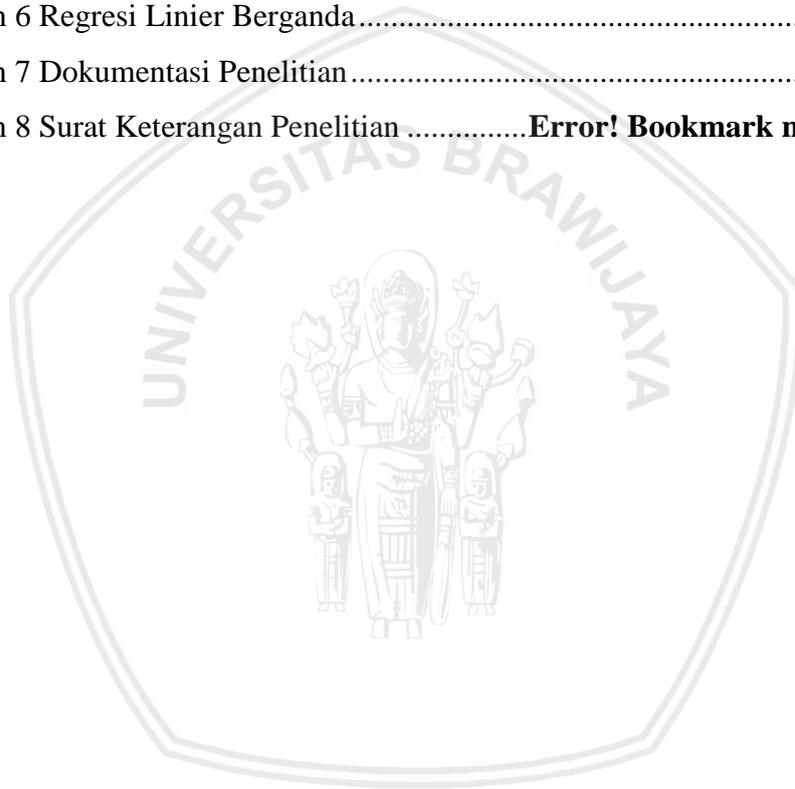
DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1 Data Produksi Januari-Maret 2019 | 8 |
| Tabel 2 Penelitian Terdahulu | 20 |
| Tabel 3 Contoh indikator-indikator dimensi kinerja..... | 43 |
| Tabel 4 Konsep, variabel, indikator, dan item penelitian | 57 |
| Tabel 5 Pengukuran Menggunakan Skala <i>Likert</i> | 60 |
| Tabel 6 Uji Validitas Variabel | 65 |
| Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel..... | 66 |
| Tabel 8 Struktur Kelembagaan dan Organisasi..... | 75 |
| Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 77 |
| Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 78 |
| Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 78 |
| Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-rata Upah per Bulan | 79 |
| Tabel 13 Skala Kategori Jawaban Responden | 81 |
| Tabel 14 Distribusi Frekuensi Variabel Upah (X_1)..... | 81 |
| Tabel 15 Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan (X_2) | 85 |
| Tabel 16 Distribusi Frekuensi Variabel Usia (X_3)..... | 89 |
| Tabel 17 Distribusi Frekuensi Variabel Masa Kerja(X_4)..... | 92 |
| Tabel 18 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y) | 95 |
| Tabel 19 Hasil Uji Normalitas | 99 |
| Tabel 20 Hasil Uji Multikolinieritas | 100 |
| Tabel 21 Hasil Persamaan Regresi..... | 103 |
| Tabel 22 Koefisien Determinasi | 105 |
| Tabel 23 Pengujian Simultan | 106 |
| Tabel 24 Pengujian Partial | 107 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-------------------------------------|
| Lampiran 1 Lembar Kuesioner | 134 |
| Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden | 139 |
| Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden | 147 |
| Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 153 |
| Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik | 158 |
| Lampiran 6 Regresi Linier Berganda..... | 160 |
| Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian..... | 162 |
| Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian | Error! Bookmark not defined. |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan terdiri dari berbagai macam elemen yang memiliki peran dan saling mendukung di dalamnya. Elemen tersebut mencakup modal, teknologi, uang serta tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM). Dari berbagai macam elemen tersebut sumber daya manusia menjadi elemen utama membentuk sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan daya (*resource*) yang paling strategis yang dimiliki oleh suatu organisasi perusahaan. Manusia dikatakan sebagai elemen utama yang strategis karena pada sumber daya atau elemen lain yang non insani adalah merupakan hal-hal yang dikendalikan dan digunakan oleh manusia.

Perusahaan yang mampu bersaing dan bertahan dalam persaingan tentu didukung dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dan mampu melaksanakan visi dan misi perusahaan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Adanya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan

persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompoten dibidangnya.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo,2009:7). Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diharapkan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja organisasi. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia itu sendiri maupun dari luar dirinya.

Kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut. Gibson et al (2004) menyebutkan ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu: variabel individual, terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental & fisik), latar belakang, dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin). Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Indrasari (2017) menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam faktor individu tersebut dapat dikatakan adanya perbedaan karakteristik individu dari masing-masing karyawan.

Masalah kinerja sumber daya manusia dapat terjadi pada beberapa tingkatan yaitu: individu, tim, dan organisasi (Wibowo, 2009:420). Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Oleh Karena itu, setiap organisasi berkewajiban meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, baik berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, maupun pengembangan sikap dan perilaku produktifnya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini nantinya akan mencoba melihat pengaruh faktor dari upah dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Seperti yang telah dikemukakan oleh Gibson et al (2004) sebelumnya, penulis dalam penelitian ini menggunakan fokus dimensi individual dan dimensi organisasional yang menjadi faktor pengaruh bagi kinerja karya. Hal tersebutlah yang menjadi acuan konsep, karena terdapat penjelasan yang spesifik dan sesuai dengan konsep yang ingin dikembangkan dalam penelitian ini. Dimensi individual mencakup pendidikan, usia, dan masa kerja karyawan, sedangkan dalam dimensi organisasional adalah upah karyawan.

Penulis dalam penelitian ini hanya mengacu pada kedua dimensi tersebut dikarenakan setiap pekerja memiliki perbedaan dalam banyak hal. Oleh karena itu perlu diketahui secara bertahap terlebih dahulu bagaimana perbedaan individu tersebut mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan. Maka penulisan dalam penelitian ini mengupas perbedaan-perbedaan dan karakter alamiah individual yang membuat seseorang lebih baik kinerjanya secara nyata dibanding lainnya.

Gibson et al (2012:133) menguraikan bahwa variabel-variabel psikologis memiliki kompleksitas, seperti kepribadian dan persepsi adalah tugas yang kompleks. Sehingga para manajer perlu mendapatkan informasi perbedaan-perbedaan individu. Nantinya para manajer dapat menggunakannya untuk memecahkan perilaku di tempat kerja dan juga masalah kinerja. Gibson et al (2012:125) juga menjelaskan untuk mengerti perbedaan individu, maka perlu (1) mengamati dan mengenali perbedaan, (2) mempelajari variabel-variabel yang mempengaruhi individu, dan (3) menemukan hubungan-hubungan di antara variabel-variabel. Seperti bagaimana faktor upah berdampak pada motivasi kerja, atau faktor usia terhadap semangat kerja karyawan. Jika dapat mengamati perbedaannya, mengerti hubungannya, meramalkan keterkaitannya akan membantu usaha manajerial untuk mengubah kinerja (Gibson et. al, 2012). Oleh sebab itu, dalam penelitian ini akan melihat bagaimana variabel upah, pendidikan, usia, dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Upah sendiri merupakan bagian dari kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Definisi upah sendiri menurut Wirawan (2015:370) “Upah adalah kompensasi finansial yang dibayarkan kepada buruh/karyawan nonprofesional yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, harian, mingguan, borongan atau unit produk”. Upah yang layak merupakan hal yang sangat penting bagi tenaga kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarganya. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat kurangnya motivasi dan tidak adanya kepuasan kerja karyawan. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik kinerja individu

maupun organisasi (Wibowo, 2009:157). Widodo (1989) juga berpendapat bahwa upah menjadi sangat penting karena sebagai pendorong seseorang untuk bekerja lebih giat. Faktor upah sendiri berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari et. al (2007), Masilan (2014), memperoleh kesimpulan bahwa upah yang diberikan kepada karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang produktif juga tergantung pada tingkat pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2001:32) “Dengan melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari”. Artinya dengan pendidikan, tenaga kerja memiliki bekal dasar untuk bekerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan tingkat pendidikan karyawannya dan kesesuaian dengan bidang atau jenis pekerjaan yang diampunya. Penelitian yang dilakukan oleh Devischa (2018), Miranti et. al (2016), Kurniawan (2015) mendapatkan sebuah kesimpulan bahwa faktor tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain upah dan tingkat pendidikan, masa kerja karyawan juga memiliki pengaruh dalam membangun kinerja karyawan. Widodo (1989) mengatakan bahwa masa kerja identik dengan pengalaman seseorang. Jadi, masa kerja merupakan tingkat pengalaman seseorang dalam bekerja pada suatu bidang tertentu. Semakin lama seseorang bekerja dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin baik dan meningkat. Seperti yang

dikemukakan oleh Rudiansyah (2014) “Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Faktor masa kerja sendiri berdasarkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miranti et. al (2016), memperoleh kesimpulan bahwa faktor masa kerja karyawan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Robbins (2003) berpendapat bahwa hubungan antara usia dengan kinerja menjadi isu penting yang semakin meningkat selama dekade yang akan datang. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tingkat partisipasi kerja mula-mula meningkat sesuai pertambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pensiun atau umur tua (Simanjuntak, 1985:37). Hal tersebut juga yang menjadi indikator pertimbangan perusahaan dalam merekrut karyawan, karyawan yang berproduktiflah yang akan direkrut untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Sedangkan untuk klasifikasi umur adalah berdasarkan jenjang usia yang ditentukan oleh kebijakan perusahaan.

Berbeda dengan beberapa penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa beberapa variabel seperti upah, pendidikan, dan masa kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk faktor usia sendiri bila melihat dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa hubungan antara usia dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitriantoro (2009), Farla et. al (2017)

menyimpulkan bahwa faktor usia tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja. Fitriantoro (2009) menambahkan dalam kesimpulannya usia bukanlah faktor penentu untuk baiknya kinerja seseorang. Bahwa usai bersifat natural atau dengan kata lain mengikuti/melekat pada diri seseorang. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2017) memperoleh kesimpulan bahwa karakteristik individu yang salah satunya adalah usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, dapat diketahui bahwa sebenarnya kinerja karyawan sangatlah penting dan menjadi perhatian bagi setiap perusahaan. Mencapai kinerja yang baik dan memiliki karyawan yang berkompeten dalam bidangnya merupakan tugas bagi setiap perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit*) dari hasil aktivitas bisnisnya. Sehingga perusahaan juga harus ditunjang oleh ketersediaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan tersebut.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Koperasi Usaha Desa (KUD) Sumber Makmur Ngantang. Koperasi tersebut terdapat di Jalan Raya Ngantang, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Dalam KUD Sumber Makmur Ngantang terdapat 8 unit usaha dan 1 biro umum. Salah satu unit usaha yang dimiliki adalah unit pakan ternak. Dimana unit tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pakan ternak baik bagi para peternak yang merupakan anggota dari Koperasi, juga bagi peternak diluar dari anggota Koperasi.

Unit pakan ternak sendiri memiliki 60 Karyawan, 56 orang sebagai tenaga kerja produksi, 2 tenaga kerja kebersihan, dan 2 tenaga kerja administrasi.

Karyawan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja produksi yang kinerjanya diukur berdasarkan hasil produksi yang diperolehnya, begitu juga dengan upah yang diberikan dihitung berdasarkan hasil produksi yang diperolehnya. Dalam unit pakan ternak yang dimiliki KUD Sumber Makmur Ngantang tersebut memiliki standar target untuk pemenuhan pakan ternak yaitu sebesar 2.200 ton per bulan. Untuk unit produksi pakan ternak di KUD Sumber Makmur Ngantang, tingkat kinerja produksi setiap bulannya juga ditentukan oleh kinerja karyawannya. Misalnya saja seperti motivasi karyawan untuk mencapai target atau kemampuan untuk mencapai target yang telah ditentukan akan berimplikasi terhadap kinerja produksi. Sehingga dalam penelitian ini akan meneliti apakah terdapat pengaruh dari variabel upah, pendidikan, usia, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini diperoleh data produksi terhitung dari bulan Januari sampai Maret 2019 yang telah dirangkum oleh peneliti berdasarkan data yang diperoleh dari Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang:

Tabel 1 Data Produksi Januari-Maret 2019

| Bulan | Hasil Produksi (Kg) |
|--------------|----------------------------|
| Januari | 2.215.750 |
| Februari | 2.145.129 |
| Maret | 2.089.782 |

Sumber: Dokumen KUD Sumber Makmur Ngantang Unit Pakan Ternak

KUD Sumber Makmur sendiri menetapkan standar produksi setiap bulannya adalah sebesar 2.200 ton untuk memenuhi seluruh kebutuhan dan permintaan. Dalam catatan produksi dari Januari hingga maret 2019 seperti pada Tabel 1

tersebut dapat dilihat telah terjadi penurunan jumlah produksi setiap bulannya. Data tersebut juga menunjukkan bahwa standar target yang ditetapkan tidak tercapai. Hanya tercapai pada bulan januari 2019 saja. Artinya dapat disimpulkan telah terjadi penurunan kinerja produksi dari Unit Pakan Ternak milik KUD Sumber Makmur Ngantang.

Setiap organisasi pasti bertujuan untuk mencapai visi organisasi secara optimal. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawannya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, maka merupakan hal yang tepat dan wajar apabila perusahaan mengharapkan tenaga kerja yang berbakat, berkualitas serta memiliki kinerja yang tinggi. Terlebih pada produksi pakan ternak oleh Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang, keberhasilan baik secara kuantitas dan kualitas pakan ternak akan mendorong pertumbuhan ternak sapi para anggota koperasi maupun penjualannya. Dengan dapat memenuhi kebutuhan, permintaan, dan kualitas yang terjaga dari produksi pakan ternak, dengan begitu juga Unit Pakan Ternak sudah berhasil mencapai tujuan yang diharapkan KUD sumber Makmur Ngantang.

Berdasarkan dari uraian dan fenomena yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat dipahami bahwa kinerja dari para tenaga kerja produksi unit pakan ternak di KUD Sumber Makmur Ngantang turut andil dalam keberhasilan produksi pakan ternak. Serta kinerja dari pada tenaga kerja diukur berdasarkan hasil produksi

yang diperoleh tenaga kerja tersebut. Maka dari pada itu, dalam penulisan skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Upah, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran upah, pendidikan, usia, masa kerja, dan kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel upah terhadap kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel usia terhadap kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel masa kerja terhadap kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang?
6. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel upah, pendidikan, usia, dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan dalam penelitian ini maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menggambarkan upah, pendidikan, usia, masa kerja, dan kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel upah, pendidikan, usia dan masa kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel upah, pendidikan, usia, dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk menjalankan dan mengembangkan perusahaan kedepannya, khususnya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Upah, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja.

2. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan Upah, Pendidikan, Usia, Masa Kerja, dan Kinerja

Karyawan. Juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas hal yang sama.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini dibahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penelitian terdahulu dan juga uraian teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Diantaranya membahas mengenai upah, pendidikan, usia, masa kerja, dan kinerja sebagai landasan teori yang digunakan untuk keperluan penelitian ini. kemudian terdapat hubungan antar variabel, model konsep dan model hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan penelitian ini. Terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, pengumpulan data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis yang digunakan beserta hasil uji validitas dan reliabilitas.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil dan pembahasan berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diolah. Terdiri dari gambaran umum KUD Sumber

Makmur Ngantang, gambaran umum responden, hasil analisis deskriptif, hasil uji asumsi klasik, uji regresi berganda dan uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Masilan (2014)

Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk”. Penelitian tersebut termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan uji hipotesis yang bersifat kuantitatif. Penelitian tersebut bermaksud untuk mengetahui keadaan nyata tentang upah dan insentif terhadap kinerja karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data upah, insentif karyawan, dan kinerja karyawan adalah kuesioner. Pada penelitian tersebut populasi yang digunakan adalah karyawan tetap pada perusahaan *shuttle chock* yang berjumlah 104 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitungan *slovin* yaitu sebanyak 83 responden. Dalam penelitian tersebut berkesimpulan, dimana terdapat pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan variabel upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut juga diketahui bahwa yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel upah.

2. Fitriantoro (2009)

Dengan judul “Hubungan antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen (Studi Kasus Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma). Hipotesis pertama “ada hubungan antara usia dengan kinerja”,

berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa ada hubungan negatif, yang artinya semakin bertambah usia maka kinerjanya semakin rendah. Dalam penelitian tersebut dinyatakan keeratan hubungan usia dengan kinerja termasuk kategori rendah. Berdasarkan kesimpulan dari peneliti tersebut mengatakan, dikarenakan dengan bertambahnya usia maka permasalahan yang dihadapi akan semakin kompleks. Tidak menutup kemungkinan bahwa hal-hal diluar pekerjaan bisa mempengaruhi kinerjanya. Kesimpulannya bahwa faktor usia saja tidak akan memberi peran yang besar terhadap kinerja seseorang. Hipotesis ke-dua, “ada hubungan signifikan antara masa kerja dengan kinerja”. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa ada hubungan negatif, yang artinya makin lama masa kerja maka kinerjanya semakin rendah. Keeratan hubungan antara masa kerja dengan kinerja termasuk dalam kategori sedang. Kesimpulan dari penelitian tersebut mengatakan bahwa semakin lama masa kerja semakin bertambah pula usia. Kehalian seseorang, kecepatan, tenaga, dan koordinasi menyusut dari waktu ke waktu. Dengan demikian hipotesis kedua “ada hubungan signifikan antara masa kerja dengan kinerja” tidak terbukti.

3. Miranti et al (2016)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Pontianak”. Memiliki kesimpulan bahwa tingkat pendidikan,

masa kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan deskriptif analitis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis model regresi linier berganda. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 34,6% dengan signifikan $\leq 0,05$ atau $0,00 \leq 0,05$. Masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44,4% dengan signifikansi $\leq 0,05$ atau $0,00 \leq 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 44,7% dengan signifikansi $\leq 0,05$ atau $0,00 \leq 0,05$. Tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 72,9% dengan signifikansi $\leq 0,05$ atau $0,00 \leq 0,05$.

4. Kurniawan (2015)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pengolahan data dan analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti tersebut mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan, telah diperoleh kesimpulan yaitu pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan dikatakan baik. Kemudian pendidikan dan pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan dan pendidikan dan pelatihan secara parsial juga memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Devischa (2018)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan” (Studi pada karyawan BRI SYARIAH Cabang Kediri). Penelitian tersebut termasuk kedalam penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka penelitian tersebut memperoleh kesimpulan yaitu: bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja, ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan. Bahwa juga variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel pendidikan maupun pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pembuktian nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan.

6. Lestari dan Badriah (2007)

Penelitian dengan judul “Analisis Variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Usaha Industri Kecil di Kabupaten Purbalingga”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kinerja industri kecil kerajinan di Kabupaten Purbalingga dan variabel-variabel yang diduga

mempengaruhinya. Variabel-variabel yang dimaksud tersebut dalam penelitian ini yaitu: (1) variabel karakteristik pengusaha: tingkat pendidikan, usia, jumlah tanggungan keluarga, sikap mental wirausaha, pengalaman dibidang yang sama, dan pengalaman dibidang yang lain. (2) variabel karakteristik pegawai: jumlah pegawai, keterampilan, upah, dan tingkat *turn over* pegawai. (3) variabel karakteristik lingkungan: lokasi, mitra, dan pemasok. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode analisis regresi linier berganda dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat digunakan analisis elastisitas koefisien regresi. Sehingga diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: (1) semua variabel bebas yang termasuk kategori karakteristik pengusaha, karakteristik pegawai, dan karakteristik lingkungan, secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. (2) secara parsial diungkapkan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh nyata terhadap kinerja usaha adalah: tingkat pendidikan, sikap mental wiraswasta (karakteristik pengusaha), upah (karakteristik pegawai), lokasi usaha (karakteristik lingkungan). (3) variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja usaha industri kecil kerajinan di Kabupaten Purbalingga adalah variabel upah.

7. Farla et al (2017)

Penelitian dengan judul “Karakteristik Biografis dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja” (Studi

pada Dosen Universitas Sriwijaya). Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari karakteristik biografis terhadap kepuasan kerja dan kinerja individual serta apakah kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara karakteristik biografis dengan kinerja individual. Penelitian tersebut merupakan penelitian kausalitas dan data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 220 orang. Data analisis menggunakan analisis jalur. Temuan dari penelitian ini atau kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa tidak ada pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja individual, kemudian ada pengaruh karakteristik biografis dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja individual, dan kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara karakteristik biografis dan kinerja individual.

8. Munandar (2017)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang” memperoleh kesimpulan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan lingkungan kerja, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di perusahaan tersebut. karakteristik individu maupun lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam kerangka pemikiran penelitian tersebut yang menjadi bagian dari

karakteristik individu sebagai variabel bebas (X1) adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan status perkawinan. Sedangkan yang menjadi bagian dari lingkungan kerja yang juga merupakan variabel bebas (X2) adalah lingkungan fisik dan lingkungan psikososial. Untuk variabel terikat (Y1) sendiri yang menjadi indikatornya adalah kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif.

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

| Nama | Judul | Alat analisis | Hasil penelitian |
|---|--|--|---|
| Olla Masilan (2014) | Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (CV Indah Jaya Nganjuk) | Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksplanatori dengan menggunakan uji hipotesis bersifat kuantitatif | Variabel upah dan insentif secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan variabel upah memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja |
| Arhiza Rizki Fitriantoro (2009) | Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen (Studi Kasus Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma) | Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, dengan menggunakan analisis statistik deskriptif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas usia tidak mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja dan masa kerja juga tidak ada hubungan yang signifikan dengan kinerja dosen |
| Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub (2016) | Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Ekonomi Raharja Pontianak) | Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis model linier regresi berganda | Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan |

| Nama | Judul | Alat analisis | Hasil penelitian |
|----------------------------------|---|--|---|
| Fajar Azmi Kurniawan (2015) | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT PLN (Persero) Area Malang) | Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif | Pendidikan maupun pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan. Begitu juga dengan pendidikan, pelatihan, maupun kemampuan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| Decky Candra Devischa (2018) | Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan | Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif | Bahwa pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja. Juga pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| Sri Lestari, Siti Badriah (2007) | Analisis Variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Usaha Industri Kecil di Kabupaten Purbalingga | Penelitian adalah penelitian survey dengan metode analisis regresi linier berganda dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat digunakan analisis elastisitas koefisien regresi | (1) semua variabel bebas yang termasuk kategori karakteristik pengusaha, karakteristik pegawai, dan karakteristik lingkungan, secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. (2) secara parsial diungkapkan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh nyata terhadap kinerja usaha adalah: tingkat pendidikan, sikap mental wiraswasta |

| Nama | Judul | Alat analisis | Hasil penelitian |
|---|--|---|--|
| | | | (karakteristik pengusaha), upah (karakteristik pegawai), lokasi usaha (karakteristik lingkungan). (3) variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja usaha industri kecil kerajinan di Kabupaten Purbalingga adalah variabel upah. |
| Wita Farla, Kosasih Zen, Yuliansyah Diah (2017) | Karakteristik Biografis dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja” (Studi pada Dosen Universitas Sriwijaya) | Penelitian ini adalah penelitian kausalitas dan data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur. | kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa tidak ada pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja individual, kemudian ada pengaruh karakteristik biografis dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja individual, dan kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara karakteristik biografis dan kinerja individual |
| Toni Munandar (2017) | Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang | Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi berganda | Secara parsial karakteristik individu dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut. karakteristik individu maupun lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |

Sumber: Data diolah 2019

B. Tinjauan Teoritis

1. Upah

Salah satu cara memberikan suatu penghargaan atas jasa atau prestasi yang telah diberikan tenaga kerja adalah dengan memberikan upah. Karena upah merupakan tujuan utama bagi tenaga kerja untuk bersedia menyediakan waktu dan tenaganya untuk bekerja.

a. Pengertian Upah

Dalam manajemen sumber daya manusia modern, penggunaan kata upah sering dimaknai dengan istilah kompensasi atau imbalan. Ketiga istilah tersebut bagi ahli ekonomi merupakan penunjukan pada makna yang sama. Upah juga termasuk dalam bagian dari kompensasi. Seperti pada Mangkuprawira (2014:203-228) dan Ardana et al (2012:153-174) menggunakan istilah kompensasi. Kompensasi menurut mereka bersifat finansial maupun non finansial. Bersifat finansial seperti upah, gaji, komisi, bonus, dan lain-lain. Sedangkan non finansial berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Begitu juga yang dikemukakan oleh Wirawan (2015:369) dengan menggunakan istilah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa pembayaran upah, gaji, dan insentif atau bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program pendidikan, konseling finansial, dan lain-lain. Sehingga berdasarkan hal tersebut

dapat diketahui bahwa upah merupakan bagian dari kompensasi langsung yang bersifat finansial.

Pengertian tentang upah sendiri dipaparkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 Undang-Undang tersebut dikatakan bahwa:

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dalam teori ekonomi, upah secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam proses produksi. Sementara Gilarso (2003:211) memaknai “Upah sebagai bentuk balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain-lain”. Sedang Menurut Soekirno (2005:350) mendefinisikan “Upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha”.

Terkait bahasan tentang upah, menurut Rivai (2004:362) menjelaskan bahwa “Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan”. Upah diberikan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pemberi kerja.

b. Sistem Upah

Sistem upah yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan juga cara pembayarannya menurut Gilarso (2003:216-217), yaitu:

- a) Upah menurut prestasi (upah potongan)
Upah dengan cara ini yaitu besarnya balas karya langsung dikaitkan dengan prestasi kerja, Karena besarnya upah tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu. Cara ini hanya dapat diterapkan kalau hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.
- b) Upah waktu
Sistem ini mendasarkan upah pada lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaannya. Dapat dihitung perjam, perhari, perminggu, atau perbulan. Sistem ini terutama dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sulit dihitung perpotong.
- c) Upah borongan
Sistem upah borongan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja. Untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas jasa, yang kemudian dibagi-bagi antara para pelaksana. Misalnya untuk pembangunan gedung, pembuatan sumur dan lainnya.
- d) Upah premi
Sistem upah ini merupakan kombinasi antara upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil. Apabila seorang karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi premi. Premi dapat juga diberikan misalnya untuk penghematan waktu dan bahan baku, kualitas produk yang baik dan lain sebagainya.
- e) Upah bagi hasil
Sistem ini banyak dipakai dibidang pertanian dan dalam usaha keluarga, namun juga dikenal di luar kalangan itu, yang mana karyawan ikut menerima bagian keuntungan bersih perusahaan, bahkan diberi saham perusahaan tempat mereka bekerja sehingga ikut menjadi pemilik dan mendapat bagi hasil.

c. Faktor yang Mempengaruhi Upah

Dari uraian sebelumnya mengenai pengertian upah sendiri, maka dapat dipahami bahwa upah merupakan imbalan jasa dari

perusahaan kepada karyawannya. Secara umum dikenal dua cara dalam menyesuaikan gaji dan upah yaitu kenaikan bersifat umum (*general salary*) dan kenaikan perseorangan (*individual increase*). Kenaikan upah yang bersifat umum ditetapkan oleh perusahaan atas dasar pemikiran perusahaan sendiri, musyawarah, maupun karena ketentuan pemerintah. Sedangkan kenaikan upah perseorangan menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 139-140) didasarkan atas prestasi kerja seseorang, promosi kerja, dan masa kerja seseorang. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah yaitu, *suplai dari permintaan tenaga kerja*, beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi karena kelangkaan tenaga kerja dibidang tersebut. *serikat karyawan*, lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut menggunakan kekuatan pengaruhnya dalam penentuan tingkat kompensasi. *Produktivitas*, yaitu perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka pada perusahaan melalui produktivitas kerja. Kemudian *biaya hidup dan pemerintahan* dengan peraturan-peraturan yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

d. Manfaat Pemberian Upah

Upah merupakan komponen pokok dalam sistem *management* sumber daya manusia, sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan atas pengorbanan tenaga, waktu, dan pikiran karyawan yang dicurahkan

untuk perusahaan. Disamping itu, dari sudut pandang karyawan upah merupakan hal yang utama untuk pemenuhan hajat hidupnya. Dengan demikian baik dari sisi perusahaan dan karyawan upah menjadi hal yang penting dalam operasional mereka sehari-hari.

Pemberian upah yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian upah akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Menurut Kasmir (2016:238-240) mengemukakan beberapa fungsi dan tujuannya, yaitu:

- a) Loyalitas karyawan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang semakin besar.
- b) Komitmen kepada perusahaan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- c) Motivasi kerja meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.
- d) Semangat kerja meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan semakin bersemangat untuk bekerja.
- e) Kinerja karyawan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.
- f) Konflik kerja dapat dikurangi, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja semakin kompak.
- g) Memberikan rasa aman, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja. Karyawan selalu fokus untuk melakukan pekerjaan tanpa terganggu dengan pikiran tentang kompensasi yang diterimanya.

- h) Memberikan rasa kebanggaan, artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk mencapai hasil maksimal.
- i) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar, artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Demikian juga sebaliknya jika kompensasi dibayar tidak berjalan lancar, karena adanya karyawan yang tidak bersemangat, tidak komit terhadap perusahaan atau tidak termotivasi untuk bekerja.

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Secara nasional, Indonesia kini menghadapi tantangan persaingan bangsa di era global yang menuntut kualitas dan produktivitas manusia terdidik. Menurut Suryadi (2014) hal tersebut dapat diwujudkan melalui pendidikan yang bermutu, relevan, dan berkeadilan. Menurutnya sebagai integral dari suatu sistem perekonomian negara, pendidikan harus dapat menghasilkan tenaga terdidik yang cakap, kreatif, dan professional agar menjadi pelaku-pelaku ekonomi produktif dan berkelanjutan. Sebagai manusia yang produktif, tenaga terdidik harus memiliki bekal pengetahuan yang memadai baik untuk bekerja maupun berusaha sendiri.

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Pasal 14 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN):

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,

kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Definisi pendidikan yang dirumuskan oleh tim Dosen IKIP

Malang tahun 1998 menyimpulkan pengertian pendidikan sebagai berikut (Anwar, 2015:23):

- a) Aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (piker, karsa, rasa, cipta, dan budi nurani), dan jasmani (panca indra serta keterampilan-keterampilan).
- b) Lembaga yang bertanggung jawab menetapkan cita-cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem, dan organisasi pendidikan. Lembaga ini meliputi keluarga, sekolah, dan masyarakat (negara).
- c) Hasil atau prestasi yang dicapai oleh perkembangan manusia dan usaha lembaga-lembaga tersebut dalam mencapai tujuannya.

b. Tujuan dan Fungsi Pendidikan

Setiap kegiatan pendidikan merupakan bagian dari suatu proses yang diharapkan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Ahmadi (2015:41) “Masing-masing negara memiliki titik tekan sendiri dalam tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Namun, bukan berarti tidak ada unsur-unsur yang sama dalam tujuan pendidikan di antara perbedaan tersebut”. Tujuan pendidikan di Indonesia sebagaimana terdapat dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3, menyebutkan:

“Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas

kemampuan profesional individu. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) menjelaskan bahwa pendidikan memberikan suatu pengetahuan yang merupakan akumulasi dari hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:32) “Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari”.

Menurut Denim (dalam Ahmadi, 2015:45) mengemukakan bahwa pendidikan memiliki beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

- a) Mengoptimalkan potensi kognitif, afektif, dan psikomotorik yang dimiliki oleh siswa.
- b) Mewariskan nilai-nilai budaya dari generasi ke generasi untuk menghindari sebisa mungkin anak-anak tercabut dari akar budaya dan kehidupan berbangsa dan bernegara.
- c) Mengembangkan daya adaptabilitas siswa untuk menghadapi situasi masa depan yang terus berubah, baik intensitas maupun persyaratan yang diperlukan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- d) Meningkatkan dan mengembangkan tanggung jawab moral siswa, berupa kemampuan untuk membedakan mana yang benar mana yang salah, dengan keyakinan untuk memilik dan menegakkannya.
- e) Mendorong dan membantu siswa mengembangkan sikap bertanggung jawab terhadap kehidupan pribadi dan sosialnya.

- f) Mendorong dan membantu siswa memahami hubungan yang seimbang antara hukum dan kebebasan pribadi dan sosial.

c. Jenis dan Tingkatan Pendidikan

Menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Jenis Pendidikan Pasal 15, antara lain:

- a) Pendidikan umum, merupakan pendidikan dasar dan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- b) Pendidikan kejuruan, merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu.
- c) Pendidikan akademik, merupakan pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.
- d) Pendidikan profesi, merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus.
- e) Pendidikan vokasi, merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana.
- f) Pendidikan keagamaan, merupakan pendidikan dasar, menengah, dan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan tentang ajaran agama dan menjadi ahli ilmu agama.
- g) Pendidikan khusus, merupakan penyelenggaraan pendidikan untuk peserta didik yang memiliki kecerdasan luar biasa yang diselenggarakan secara inklusif atau berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah.

Tingkat pendidikan merupakan tahap yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Adapun jenjang pendidikan menurut UUSPN Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 14 adalah sebagai berikut:

- a) Pendidikan Dasar, merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI)

atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

- b) Pendidikan Menengah, merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan Menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.
- c) Pendidikan Tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka.

3. Usia

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. “Pada umumnya, tingkat partisipasi kerja mula-mula meningkat sesuai dengan penambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pensiun atau umur tua” (Simanjuntak, 1985). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Amron (2009) yang mengatakan bahwa “Tenaga kerja berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat”.

Menurut Ardana, dkk (2012) faktor usia juga memiliki pengaruh dalam penempatan tenaga kerja, sehingga faktor usia menjadi pertimbangan dalam proses seleksi. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan menurut Moekijad (1992:36) menyatakan bahwa “Faktor usia yang

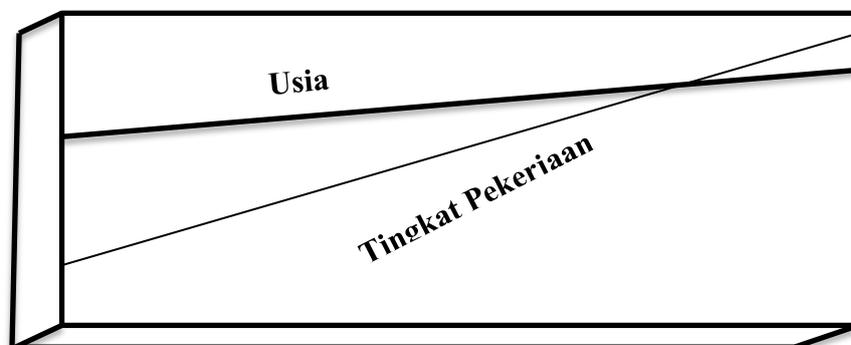
dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya”.

Selain itu, berbagai literatur mengatakan bahwa faktor individual seperti usia juga mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Sinambela (2017:309-310) ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya disebutkan adalah faktor fisik yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, kondisi kesehatan pegawai dan usia. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Sinambela (2017:301) “Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Sinambela (2017) juga menambahkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan komitmen lebih besar, yang kemudian mempengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada kerjanya.

Pengertian kepuasan kerja sendiri menurut Mangkunegara (2001) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya”. Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2017:310) juga menyebutkan untuk membangun organisasi yang lebih baik, perlu menjawab tiga pertanyaan penting sebagai berikut: (1) apakah jumlah pegawai yang tidak puas cukup banyak? (2) apakah kepuasan

kerja berkaitan dengan perilaku? (3) apakah perilaku itu merusak organisasi.

Menurut Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2017) kepuasan kerja terkait dengan sejumlah variabel, sebagian variabel tersebut adalah variabel karyawan, yang lain variabel lingkungan kerja. Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2017) menjelaskan bahwa ketika para karyawan makin bertambah lanjut usianya, mereka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Sejumlah alasan mengenai hal ini seperti semakin rendahnya harapan dan penyesuaian yang lebih baik dengan situasi kerja karena telah berpengalaman dengan situasi itu. Sebaliknya, para karyawan yang lebih muda, cenderung kurang puas karena berpengharapan lebih tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab lain. Memang ada pengecualian, tetapi kecenderungan umumnya adalah kepuasan kerja semakin lebih besar dengan semakin bertambahnya usia. Berikut dapat dilihat dalam Gambar 1 mengenai hubungan antar kepuasan kerja, usia dan tingkat pekerjaan yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom tersebut.



Gambar 1 Hubungan Antar Kepuasan Kerja, Usia, & Tingkat Pekerjaan
Sumber: Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2017:318)

Dalam perencanaan tenaga kerja juga terdapat istilah yang disebut sebagai angkatan kerja produktif dan angkatan kerja non-produktif. Hal tersebut dijelaskan oleh Gaol (2014:85) sebagai berikut:

- a) Angkatan kerja produktif berusia 18 tahun sampai dengan 50 tahun (masih giat untuk bekerja).
- b) Angkatan kerja non-produktif seseorang yang berusia diatas 50 tahun (sudah pensiun), ibu rumah tangga, murid, mahasiswa, dan mereka yang masih menerima pendapatan dari orang lain.

4. Masa Kerja

Masa kerja merupakan suatu kurun waktu tenaga kerja bekerja pada suatu tempat. Selama masa kerja atau rentang waktu itulah seorang tenaga kerja memiliki pengalaman kerja dan pelajaran yang dijumpai selama tenaga kerja tersebut melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut didasari berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Widodo (1989) dengan mengatakan bahwa “Masa kerja identik dengan pengalaman seseorang, dimana orang yang lebih berpengalaman seringkali akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”. Masa kerja perlu mendapatkan perhatian terlebih dalam penempatan tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena adanya kecendrungan semakin lama bekerja semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut (Ardana et al, 2012). Pengalaman bekerja yang banyak memberikan dampak bahwa tenaga kerja tersebut memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif

tinggi. Oleh alasan tersebut, perusahaan-perusahaan dalam rekrutmen tenaga kerja juga memperhatikan faktor pengalaman kerja disetiap proses seleksi tenaga kerja.

Menurut Siagian (2001) “Masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya”. Masa kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada instansi, kantor, dan sebagainya. Sedangkan menurut Rudiansyah (2014) “Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Berdasarkan definisi umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, menurut Simanjuuntak dalam Susilawati (2008:37) menyatakan bahwa “Orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah dan sebaliknya”. Jadi pengalaman kerja yang telah diperoleh tenaga kerja dalam masa kerjanya dapat dikaitkan dengan produktivitas kerjanya. Seseorang yang semakin lama masa kerjanya ataupun pengalaman kerjanya dapat menguasai bidang pekerjaannya itu berarti produktivitasnya akan meningkat, dan sebaliknya apabila seseorang yang

dengan masa kerja atau pengalaman kerjanya kurang, produktivitas kerjanya lebih rendah.

Tulus (1992) mengklasifikasikan masa kerja menjadi tiga garis besar. Menurutnya masa kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja. Apabila semakin lamanya masa kerja akan timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan juga menyepelkan pekerjaan maka akan menimbulkan kebosanan. Ketiga garis besar tersebut yaitu:

- a) Masa kerja baru kurang dari 6 tahun
- b) Masa kerja sedang adalah 6 – 10 tahun
- c) Masa kerja lama yaitu lebih dari 10 tahun

5. Kinerja

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa manusia adalah faktor dominan yang mengantarkan keberhasilan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Untuk memperdayakan potensi tenaga kerja, diperlukan upaya manajemen yang terkait dengan tugas kerja yang harus mereka lakukan sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap eksekutif harus mampu melakukan manajemen kinerja pada organisasi perusahaan yang dikelolanya.

a. Pengertian Kinerja

“Dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan juga adalah kinerja” (Amir, 2015). Istilah kinerja sendiri seperti yang dikemukakan oleh Wirawan (2015) merupakan singkatan dari

“*kinetika energi kerja*, yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja”. Istilah lain yang sering digunakan untuk kinerja adalah *performa*. Definisi kinerja menurut Helfert (1996) dalam Zainal et al (2015:447) “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Amir (2015) menyebutkan bahwa “Kinerja adalah konsep makro yang di dalamnya terdapat hasil kerja, produktivitas, proses kerja, model kerja, dan lain-lain”.

Berikut ini beberapa pengertian atau definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa tokoh, yaitu:

- a) Menurut Fahmi (2016:137) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.
- b) Menurut Wirawan (2015:238) “Kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu”.
- c) Menurut Moeheriono (2014:96-97) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.
- d) Siagian (2006:113) “Kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi”.
- e) Menurut Mangkunegara (2013:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan “Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi” (Nawawi, 2013:212). Adapun Gibson et al (dalam Indrasari, 2017:54) menyebutkan bahwa “Kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya dan dari luar individu tersebut”. Gibson et. al (2004:52) membagi tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu kedalam variabel individual, organisasional dan psikologis:

- a) Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pendidikan), demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin)
- b) Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, desain pekerjaan
- c) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Dalam Wirawan (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari sinergi sejumlah faktor yang meliputi:

- a) Faktor-faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Seperti: talenta, keadaan fisik & jiwa, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja

- b) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan organisasi tempat karyawan bekerja. Seperti kompensasi, strategi organisasi, sistem manajemen, dan lain-lain.
- c) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu meliputi keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi disekitar organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi. Sebab perusahaan merekrut karyawan untuk melaksanakan aktivitasnya dalam upaya mencapai tujuannya. Agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai, karyawan harus menunjukkan kinerja yang baik, yang juga menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Penilaian Kinerja dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja karyawannya. “Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi” (Indrasari, 2017:55). Menurut Handoko (2000:15) “Penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Dalam berbagai literatur istilah penilaian kinerja sering disebut sebagai evaluasi kinerja. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian

kinerja yang benar akan bermanfaat bagi karyawan, Manajer departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri (Zainal et al, 2015).

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: pertama manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang. Kedua manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya (Rivai, 2005:311).

Agar penilaian kinerja dapat berhasil dengan maksimal, maka perlu adanya pengelolaan kinerja dengan sebaik-baiknya. Adapun tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja tersebut dapat dilihat berdasarkan pendapat Moehariono (2014:145) yaitu:

- a) Kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja karyawan selalu meningkat.
- b) Terjadi proses komunikasi timbal balik antara penilai dan yang dinilai sehingga dapat meneliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul.
- c) Terjadi serangkaian proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian dan *review* kinerja terintegrasi.
- d) Mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih maju.
- e) Menciptakan transparansi dan keadilan dalam penilaian.
- f) Timbulnya *input* dalam perencanaan penggantian jabatan.
- g) Memberikan masukan kepada perusahaan perihal kinerja seluruh karyawan sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan.

d. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam menyusun evaluasi kinerja langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan dimensi dan indikator kinerja yang dinilai. “Dimensi adalah bagian atau unsur-unsur yang membentuk suatu variabel yang akan diukur” (Wirawan, 2015). Jackson et al (2011:77) berpendapat bahwa “Saat menilai kinerja tugas dan anggota perusahaan, dapat menggunakan tiga tipe kriteria kinerja: kepribadian, perilaku, dan hasil objektif”. Hal tersebut sama dengan apa yang dikemukakan oleh Wirawan (2015:285) menyebutkan dimensi kinerja karyawan terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Hasil kerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan, perilaku kerja adalah perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan sifat pribadi adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

“Indikator kinerja pada hakikatnya adalah pengetahuan yang memberikan penanda, baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan kinerja telah terjadi” (Amir, 2015). Wirawan (2015:288) mempertegaskan bahwa indikator-indikator kinerja dipergunakan untuk menyusun instrument evaluasi kinerja dan dipergunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Wirawan (2015) memberikan contoh mengenai indikator-indikator berdasarkan dimensi

kinerja seperti yang disebutkan sebelumnya. Dimensi dan indikator kinerja digunakan sebagai alat untuk menilai kinerja karyawan.

Tabel 3 Contoh indikator-indikator dimensi kinerja

| Hasil kerja | Perilaku kerja | Sifat pribadi |
|------------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| kuantitas produksi | Kedisiplinan | kejujuran |
| kualitas produksi | Ketelitian | kebersihan |
| kecepatan dalam melaksanakan tugas | memenuhi prosedur kerja | keberanian |
| ketepatan dalam melaksanakan tugas | Profesionalisme | sikap kerja |
| kepuasan pelanggan | semangat kerja | Mempunyai pengetahuan |
| jumlah produk yang terjual | keterlibatan kerja | inisiatif |

Sumber: Wirawan (2015)

Sedangkan menurut Dharma (2003:335), untuk lebih menjamin keberhasilan sebuah kinerja, maka diperlukan penetapan standar dalam melakukan pengukuran kinerja. Adapun standar tersebut diantaranya, yaitu:

- a) Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan penghitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b) Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran: tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Upah dengan Kinerja Karyawan

Karyawan memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan imbalan yang bentuknya dapat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Widodo (1989) yang berpendapat bahwa “Upah menjadi sangat penting karena sebagai pendorong seseorang untuk bekerja lebih giat”. Menurut Soekirno (2005:350) mendefinisikan “Upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha”. Dengan demikian upah merupakan merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

Jadi upah dapat dikatakan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Upah yang diberikan akan mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karena upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan terdorong bekerja lebih baik dan professional agar mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaannya.

Selain hal tersebut, kita juga dapat mengetahui hubungan upah dengan kinerja karyawan melalui beberapa penelitian yang telah dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lestari et. al (2007),

Masilan (2014) memperoleh kesimpulan bahwa upah yang diberikan kepada karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Memperoleh kesimpulan bahwa upah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Pengertian pendidikan bila dihubungkan dengan pembekalan tenaga kerja menurut Umar dalam Sedarmayanti (2001:32) adalah, “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Artinya bahwa tingkat pendidikan seseorang yang pernah diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimilikinya. Dengan tingkat akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang ada pada diri pekerja akan mempengaruhi kinerja individu tersebut dalam bekerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2001:70) menurutnya “Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut”.

Hubungan antara pendidikan dengan kemampuan, berkesinambungan dengan kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan juga oleh Harjana (2001:13):

“Pendidikan secara umum merupakan usaha yang dilakukan secara sistematis serta terus menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan, dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki atau difokuskan sebagai kemampuan”.

Selain hal tersebut kita juga dapat melihat hubungan pendidikan karyawan dengan kinerja karyawan itu sendiri melalui penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Devischa (2018), Miranti et al (2016), Kurniawan (2015) mendapatkan sebuah kesimpulan bahwa faktor tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Usia dengan Kinerja

Menurut Simanjuntak (1985:37) berpendapat bahwa “Tingkat partisipasi kerja mula-mula meningkat sesuai pertambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pensiun atau umur tua”. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Oleh karena itu, tingkat partisipasi kerja sesuai dengan pertambahan umur tenaga kerja. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Moekijad (1992:36) dengan menyatakan bahwa “Faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya”. Faktor individual seperti usia juga menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti diketahui bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. “Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi, dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka” (Sinambela, 2017:301).

Untuk melihat hubungan maupun pengaruh usia karyawan terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui juga melalui penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitriantoro (2009), Munandar (2017) bahwa faktor usia tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja. Fitriantoro (2009) menambahkan dalam kesimpulannya usia bukanlah faktor penentu untuk baiknya kinerja seseorang. Bahwa usai bersifat natural atau dengan kata lain mengikuti/melekat pada diri seseorang. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2017) memperoleh kesimpulan bahwa karakteristik individu yang salah satunya adalah usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan masa kerja dengan kinerja

Nitisemito (2000:48) mengungkapkan bahwa "Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu". Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan ketereampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Artinya bahwa masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Widodo (1989) juga mengatakan bahwa "Masa kerja identik dengan pengalaman seseorang. Masa kerja mencerminkan pekerja yang memiliki pengalaman terhadap suatu bidang pekerjaan. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh seorang tenaga kerja akan

membuat tenaga kerja tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena adanya kecendrungan semakin lama bekerja semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut (Ardana et al, 2012). Seperti yang dikemukakan oleh Rudiansyah (2014) “Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

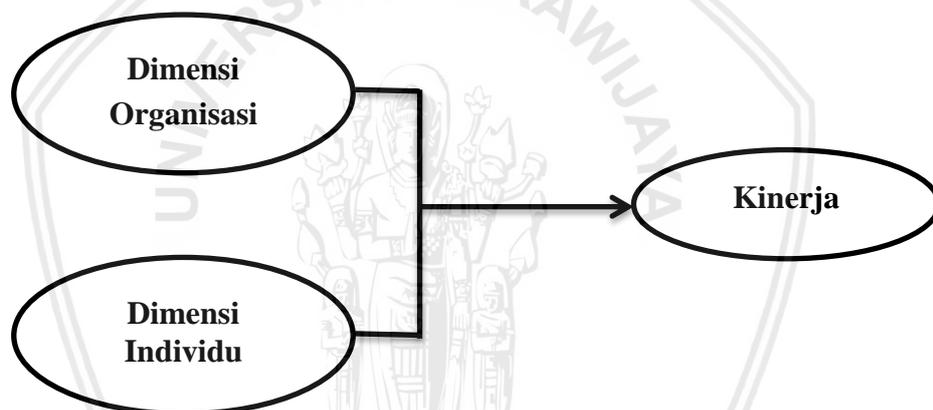
Jika melihat dari penelitian terdahulu, maka kita dapat mengetahui bagaimana hubungan dan pengaruh faktor masa kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Miranti et al (2016), Munandar (2017) memperoleh kesimpulan bahwa faktor masa kerja karyawan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Penelitian ini menggunakan konsep untuk menggambarkan secara tepat dan benar fenomena yang akan diteliti. Menurut Sofian Effendy dalam Singarimbun dan Effendi (2006:11) “Peran konsep sangat besar karena menghubungkan dua teori dan dunia observasi antara abstrak dan realitas untuk langkah penelitian selanjutnya”. Dalam penelitian ini yang menjadi acuan konsep adalah menggunakan teori yang dikemukakan oleh Gibson et al (2004) mengenai tiga perangkat variabel yang

mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini digunakan oleh dua dimensi, yaitu dimensi organisasional dan dimensi individual. Gibson et al (2004) menjelaskan bahwa dimensi organisasional adalah terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sedangkan dimensi individu adalah terdiri dari kemampuan dan keterampilan baik dalam bentuk mental maupun fisik, kemudian latar belakang, dan demografis seperti umur, asal-usul, dan jenis kelamin. Untuk model konsepnya seperti digambarkan dibawah ini:

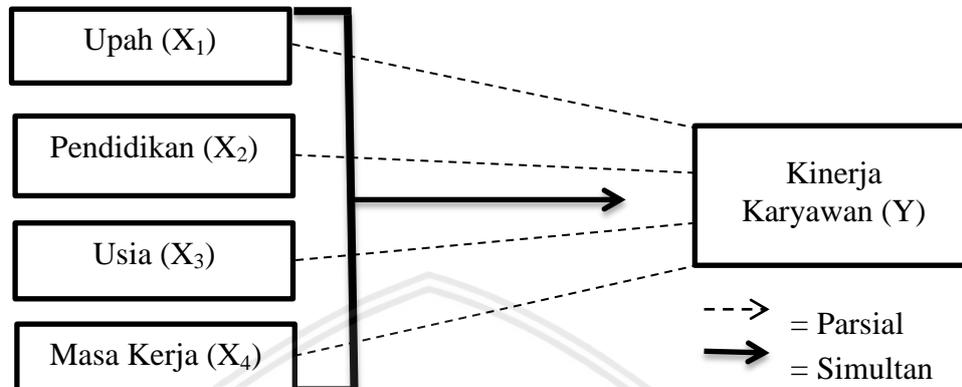


Gambar 2 Model Konsep
Sumber: Gibson (2004)

2. Model Hipotesis

Model Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010:93). Untuk variabel upah (X1) sendiri merupakan bagian dari dimensi organisasional dan untuk variabel pendidikan (X2), usia (X3), dan masa kerja (X4) merupakan bagian dari dimensi individu yang mengacu pada teori Gibson et al (2004). Berangkat dari model konsep yang telah dijabarkan

sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa dalam model hipotesis seperti terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3 Model Hipotesis
Sumber: diolah, 2019

Berdasarkan dari model hipotesis diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Diduga bahwa variabel Upah (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang (Y)
- Diduga bahwa variabel Pendidikan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang (Y)
- Diduga bahwa variabel Usia (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang (Y)
- Diduga bahwa variabel Masa Kerja (X_4) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang (Y)
- Diduga bahwa variabel Upah (X_1), Upah (X_2), Usia (X_3), dan Masa Kerja (X_4) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Menurut Singarimbun (2006:5) “Untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau *explanatory research* (penelitian penjelasan)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, pendidikan, usia, dan masa kerja karyawan terhadap kinerja. Dalam Zulganef (2008:11) “Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu”. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan secara kuantitatif. Menurut Kasiraam (2010:172) menjelaskan bahwa “Pendekatan kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui”.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada KUD Sumber Makmur Ngantang di Jalan Raya Ngantang, Waturejo, Ngantang, Kabupaten Malang. Dengan pertimbangan secara obyektif, subyektif dan teknis. Secara obyektif karena diketahui sejauh ini bahwa penelitian terdahulu yang memiliki korelasi dengan

penelitian ini menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara subyektif yaitu dengan adanya berbagai macam problematika yang dihadapi selama penelitian berlangsung diperkirakan berada dalam kapasitas penelitian untuk menyelesaikannya. Secara teknis yaitu karena keterbatasan waktu studi, biaya, dan daya dukung teknis lainnya. Sehingga memungkinkan mengoperasikan penelitian sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

C. Konsep dan Variabel

1. Konsep

Menurut Misbahuddin dan Hasan (2013:14) “Konsep adalah istilah, terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu gejala atau menyatakan suatu ide (gagasan) tertentu”. Konsep dalam penelitian ini adalah :

a) Dimensi Organisasional

Dimensi organisasional adalah hal-hal yang berdampak tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi bagian dimensi organisasional dipilih adalah faktor upah.

b) Dimensi Individual

Dimensi individual adalah faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam penelitian ini yang menjadi bagian dari dimensi individual yang pilih adalah pendidikan, usia, dan masa kerja.

c) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Variabel

Sarwono (2006:12) “variabel ialah konstruk-konstruk atau sifat-sifat yang sedang dipelajari. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependen*):

Variabel dalam penelitian ini adalah:

a) Variabel bebas (X_1) = Upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

b) Variabel bebas (X_2) = Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

c) Variabel bebas (X_3) = Usia

Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan).

d) Variabel bebas (X_4) = Masa Kerja

Masa Kerja Merupakan suatu kurun waktu tertentu seorang tenaga kerja bekerja pada suatu tempat.

e) Variabel terikat (Y) = Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

D. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sarwono (2006:12) "Definisi operasional ialah spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur atau memanipulasi suatu variabel. Definisi operasional memberi batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut.

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Upah

Upah merupakan bagian dari kompensasi langsung yang diberikan perusahaan sebagai imbalan berupa uang yang diterima para karyawan sebagai bentuk balas jasa terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Upah yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan pemberian upah oleh perusahaan terhadap karyawan, yang pengukuran indikatornya sebagai berikut:

- a) Kesesuaian upah, terdiri dari tiga item pernyataan yaitu tentang kesesuaian upah dengan kinerja, beban kerja, dan rekan kerja.
- b) Kegunaan upah, terdiri dari tiga item pernyataan tentang kegunaan upah terhadap motivasi kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi.

2. Pendidikan

Pendidikan formal terakhir merupakan usaha terencana untuk mengembangkan kemampuan intelektual individu berupa pengetahuan dan penguasaan teori-teori yang berguna sesuai dengan tingkatannya, guna menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan, atau keterampilan yang dikehendaki. Dalam penelitian ini variabel pendidikan memiliki dua indikator yaitu:

- a) Tingkat Pendidikan, yaitu pendidikan formal terakhir karyawan yang terdiri dari tiga item pernyataan berkaitan dengan kesesuaian pendidikan terakhir, manfaat pendidikan terakhir, dan dampak pendidikan terakhir terhadap pekerjaan saat ini.
- b) Kegunaan Pendidikan, terdiri dari tiga item pernyataan yang berkaitan dengan kegunaan pendidikan formal terakhir yaitu pendidikan terakhir memenuhi kebutuhan kerja, dampak pendidikan terakhir terhadap pengetahuan tentang pekerjaan saat ini, dan dampak pendidikan terakhir dengan kinerja.

3. Usia

Variabel usia dalam penelitian ini dilihat melalui dua indikator yaitu:

- a) Kemampuan, artinya untuk melihat apakah faktor usia karyawan saat ini berdampak pada aktivitas kerja, dapat memenuhi standar keluaran yang ditetapkan, dan dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja lainnya.
- b) Kepuasan Kerja, artinya untuk melihat apakah faktor usia karyawan saat ini mempengaruhi kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, komitmen, dan semangat kerja.

4. Masa Kerja

Masa kerja yaitu rentang waktu seseorang karyawan bekerja pada suatu tempat yang dapat menumbuhkan kemampuan dan keterampilan kerja. Masing-masing terdiri dari tiga item pernyataan yaitu:

- a) Kemampuan, artinya untuk melihat apakah rentan waktu masa kerja yang ditempuh karyawan memberikan dampak pada peningkatan kuantitas hasil kerja, dan mempengaruhi kualitas kerja.
- b) Keterampilan, artinya untuk melihat apakah rentan waktu masa kerja yang ditempuh karyawan memberikan dampak pada peningkatan keterampilan kerja, dan mempengaruhi kinerja.

5. Kinerja Karyawan

Yaitu hasil kerja karyawan setelah menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. indikator dari variabel terikat kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, yaitu untuk melihat seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b) Kuantitas kerja, yaitu untuk melihat produktivitas seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Ketepatan waktu, yaitu untuk melihat kemampuan seseorang karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4 Konsep, variabel, indikator, dan item penelitian

| Konsep | Variabel | Indikator | Item | Sumber |
|------------------------|----------------------|-----------------------------------|---|--|
| Dimensi Organisasional | Upah (X_1) | Kesesuaian Upah ($X_{1.1}$) | <ol style="list-style-type: none"> Besarnya upah sesuai dengan hasil kerja ($X_{1.1.1}$) Besarnya upah sesuai dengan beban kerja ($X_{1.1.2}$) Besarnya upah sesuai dengan rekan kerja yang memiliki pekerjaan serupa ($X_{1.1.3}$) | Gilarso (2013:216-217) & Kasmir (2016:238) |
| | | Kegunaan Upah ($X_{1.2}$) | <ol style="list-style-type: none"> Upah yang diterima memberikan dampak pada motivasi kerja ($X_{1.2.1}$) Upah yang diterima berdampak bagi semangat kerja ($X_{1.2.2}$) Upah yang diterima memberikan dampak pada komitmen organisasi ($X_{1.2.3}$) | |
| Dimensi Individual | Pendidikan (X_2) | Tingkat Pendidikan ($X_{2.1}$) | <ol style="list-style-type: none"> Kesesuaian tingkat pendidikan formal terakhir dengan pekerjaan ($X_{2.1.1}$) Pendidikan formal terakhir bermanfaat dengan pekerjaan saat ini ($X_{2.1.2}$) Dampak pendidikan formal terakhir dengan pekerjaan saat ini ($X_{2.1.3}$) | UUSPN No 20 Tahun 2003 |
| | | Kegunaan Pendidikan ($X_{2.2}$) | <ol style="list-style-type: none"> Pendidikan formal terakhir berdampak pada pengetahuan tentang pekerjaan saat ini ($X_{2.2.1}$) | |

| Konsep | Variabel | Indikator | Item | Sumber |
|--------|----------------------|------------------------------|--|---------------------------------------|
| | | | 2. Pendidikan formal terakhir berdampak pada kinerja ($X_{2.2.2}$) 3. Pendidikan formal yang ditempuh memenuhi kebutuhan kerja ($X_{2.2.3}$) | |
| | Usia (X_3) | Kemampuan ($X_{3.1}$) | 1. Usia karyawan berdampak pada aktivitas kerja ($X_{3.1.1}$) 2. Dapat memenuhi standar <i>output</i> yang telah ditetapkan ($X_{3.1.2}$) 3. Dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja ($X_{3.1.3}$) | Amron (2009) & Sinambela (2017) |
| | | Kepuasan Kerja ($X_{3.2}$) | 1. Usia karyawan berdampak pada Motivasi Kerja ($X_{3.2.1}$) 2. Usia Karyawan berdampak pada Komitmen Kerja ($X_{3.2.2}$) 3. usia karyawan berdampak pada semangat kerja ($X_{3.2.3}$) | |
| | Masa Kerja (X_4) | Kemampuan ($X_{4.1}$) | 1. Masa kerja berdampak pada meningkatnya kuantitas hasil kerja ($X_{4.1.1}$) 2. Masa kerja mempengaruhi kualitas hasil kerja (<i>output</i>) ($X_{4.1.2}$) | Ardana et. al (2012) & Siagian (2000) |
| | | Keterampilan ($X_{4.2}$) | 1. Masa kerja berdampak pada meningkatnya keterampilan kerja ($X_{4.2.1}$) | |

| Konsep | Variabel | Indikator | Item | Sumber |
|---------|----------------------|---------------------------|--|------------------|
| | | | 2. Masa kerja mempengaruhi meningkatkannya kinerja karyawan ($X_{4.2.2}$) | |
| Kinerja | Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitas kerja (Y_1) | 1. Mampu memenuhi target yang telah ditetapkan ($Y_{1.1}$) 2. Target yang dihasilkan melebihi rekan kerja ($Y_{1.2}$) | Dhama (2003:355) |
| | | Kualitas kerja (Y_2) | 1. Memenuhi kriteria hasil yang telah ditetapkan ($Y_{2.1}$) 2. Mampu melakukan pekerjaan dengan teliti dan rapi ($Y_{2.2}$) | |
| | | Ketepatan waktu (Y_3) | 1. Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan ($Y_{3.1}$) 2. Mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dibandingkan rekan kerja ($Y_{3.2}$) | |

Sumber: data diolah 2019

E. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Penelitian ini merupakan fenomena sosial yang berhubungan dengan ekspresi perasaan, pendapat, dan persepsi maka hasil dari penelitian ini dapat diukur dalam skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2009:143) “Skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala *Likert* berupa penjabaran variabel yang kemudian dijadikan sebagai indikator variabel indikator tersebut dijadikan dasar untuk

menyusun masing-masing instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang dijawab responden. Lalu setiap jawaban yang telah diperoleh selama pelaksanaan penelitian dihubungkan dalam bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diwakili dengan kata-kata seperti pada Tabel 5. Setelah mengelompokkan skor yang terdapat dalam skala *Likert*, peneliti akan menjumlahkan seluruh skor yang diperoleh dan melakukan perhitungan untuk mencari pengaruh antar variabel.

Tabel 5 Pengukuran Menggunakan Skala *Likert*

| No | Jawaban Responden | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat tidak setuju (STS) | 1 |
| 2 | Tidak setuju (TS) | 2 |
| 3 | Ragu-ragu (RR) | 3 |
| 4 | Setuju (S) | 4 |
| 5 | Sangat setuju (SS) | 5 |

Sumber: Sugiyono (2009)

F. Populasi dan Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam Agung (2012:32) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang yang berjumlah 56 orang.

2. Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Menurut Agung (2012:33) “Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, yang memiliki karakteristik

tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi”. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) “Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya”.

Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada, yaitu sebanyak 56 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

G. Pengumpulan Data

1. Sumber data

Terdapat 2 jenis sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

a. Sumber data Primer

Menurut Misbahudin dan Hasan (2013:21) “Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan”. Data primer ini disebut data asli atau data baru. Dalam penelitian ini data primernya adalah data kuesioner.

b. Data Sekunder

Menurut Azwar (2013:91) “Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung

diperoleh dari peneliti dari subyek penelitiannya”. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen di perusahaan. Seperti: data jumlah karyawan, hasil produksi, dsb.

2. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

“Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan” (Sekaran, 2006:82).

b. Dokumentasi

Menurut Agung (2012:66) “Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen”.

3. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2008:119) “Suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden. Kuesioner ini dibagikan kepada tenaga kerja borongan Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang yang berjumlah 54 orang.

b. Dokumentasi

Pedoman dokumentasi berupa daftar dokumen-dokumen atau bahan-bahan yang diperlukan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tambahan. Dokumen yang dimaksudkan adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang perusahaan, meliputi jumlah karyawan, data produksi, dan lain sebagainya.

H. Uji Validitas dan Uji Realibilitas**1. Uji Validitas**

Wijaya (2013:88) menjelaskan bahwa “Skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur”. Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner digunakanlah uji validitas. Sedangkan menurut Misbahuddin dan Hasan (2013:303) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen”. Suatu alat ukur yang valid berarti mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Tinggi rendahnya validitas

alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dijabarkan oleh Arikunto (2006:170), yaitu:

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

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi
- n : Banyak sampel
- x : Variabel yang mempengaruhi (bebas)
- y : Variabel yang dipengaruhi (terikat)

koefisien korelasi yang dipakai sebagai batasan adalah 0,3. Apabila hasil korelasi lebih dari atau sama dengan 0,3 ($r \geq 0,3$) maka instrument tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika korelasi kurang dari 0,3 ($r < 0,3$) maka dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2008:126). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) *product moment*.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

- $H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.
- $H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%

- Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Validitas Variabel

| Item | r Hitung | Sig. | r tabel | Keterangan |
|--------|----------|-------|---------|------------|
| X1.1.1 | 0.723 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X1.1.2 | 0.711 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X1.1.3 | 0.367 | 0.005 | 0.3 | Valid |
| X1.2.1 | 0.789 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X1.2.2 | 0.837 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X1.2.3 | 0.803 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X2.1.1 | 0.554 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X2.1.2 | 0.823 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X2.1.3 | 0.813 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X2.2.1 | 0.729 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X2.2.2 | 0.716 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X2.2.3 | 0.400 | 0.002 | 0.3 | Valid |
| X3.1.1 | 0.810 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X3.1.2 | 0.713 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X3.1.3 | 0.602 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X3.2.1 | 0.873 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X3.2.2 | 0.595 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X3.2.3 | 0.704 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X4.1.1 | 0.824 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X4.1.2 | 0.857 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X4.2.1 | 0.894 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| X4.2.2 | 0.671 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| Y.1.1 | 0.738 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| Y.1.2 | 0.702 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| Y.2.1 | 0.658 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| Y.2.2 | 0.721 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| Y.3.1 | 0.818 | 0.000 | 0.3 | Valid |
| Y.3.2 | 0.769 | 0.000 | 0.3 | Valid |

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari Tabel 6 tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pernyataan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Dalam Misbahuddin dan Hasan (2013:298) “Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument”. Jadi reliabilitas menunjukkan apakah instrument tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang suatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto (2006:196) menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Suatu instrument dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$. Setelah dilakukan pengujian terhadap data maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga proses analisis dapat dilanjutkan.

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel

| No. | Variabel | Koefisien Reliabilitas | Keterangan |
|-----|----------------------|------------------------|------------|
| 1 | Upah (X1) | 0,789 | Reliabel |
| 2 | Pendidikan (X2) | 0,757 | Reliabel |
| 3 | Usia (X3) | 0,810 | Reliabel |
| 4 | Masa Kerja (X4) | 0,830 | Reliabel |
| 5 | Kinerja karyawan (Y) | 0,788 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari Tabel 7 tersebut diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

I. Analisis Data

Langkah selanjutnya setelah pengumpulan data adalah menganalisis data untuk mencari hubungan terhadap variabel-variabel yang diteliti untuk membenarkan atau menyalahkan hipotesis penelitian. Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Tujuan dari penggunaan analisis data adalah untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan meliputi:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:147) “Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum”. Dengan demikian, akan diperoleh frekuensi, presentase, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Setelah itu, skor yang diperoleh dari masing-masing item variabel

tersebut selanjutnya dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada tiap variabel sesuai dengan persepsi responden.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2010:277) “Analisis regresi linier berganda berguna apabila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya)”. Analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel terikat, dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Arikunto 2006:295):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

| | |
|----------|------------------------|
| Y | : Kinerja |
| α | : Konstanta |
| β | : Koefisien Pengganggu |
| X1 | : Upah |
| X2 | : Pendidikan |
| X3 | : Usia |
| X4 | : Masa Kerja |
| e | : Error / Pengganggu |

pengujian dilakukan pada $\alpha = 0,05$ dengan cara menilai probabilitas dari hasil olahan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 20.0 for Windows*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan alternative yang didasarkan pada probabilitas dibawah 5% (0,05), yaitu:

- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima.
- Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda telah diperoleh, maka dilakukan pengujian atas model tersebut dengan menggunakan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik merupakan suatu keharusan di dalam analisis data untuk memperoleh hasil yang bersifat BLUE (*best, linier, unbiased, estimated*), artinya koefisien regresi pada persamaan tersebut tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan. Maka pelaksanaan data harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Asumsi dasar yang fundamental dalam analisa multi varian adalah normalitas. Menurut Ghazali (2009:147) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data distribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Cara termudah yang dilakukan untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat *probabilty plot*. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan normal *probability*. Normal *probability plot* merupakan metode yang digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi

normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang normal atau yang mendekati normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (bebas). Multikolinieritas muncul ketika variabel-variabel bebasnya saling berkorelasi. Menurut Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2011:70) ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, yaitu sebagai berikut:

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b) Menganalisis korelasi di antara variabel bebas. Jika diantara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,90) hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- c) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.
- d) Nilai *Eigenvalue* sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas.

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.
- b) Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan bertujuan untuk menguji dalam sebuah model regresi apabila terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2011:66) berpendapat bahwa “heterokedastisitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi”. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Analisis uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas upah (X_1), pendidikan (X_2), usia (X_3), dan masa kerja (X_4) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) signifikan atau tidak. Menurut Hasan (2013:103), rumus uji yang digunakan untuk menguji uji t yaitu:

$$t_0 = \frac{b_1 - B_1}{S_b}$$

Keterangan:

- t_0 : t_{hitung} yang selanjutnya akan dibandingkan dengan t_{tabel}
- b : Koefisien regresi
- S_b : Simpangan Baku koefisien regresi b , jika terdapat variabel bebas, maka terdapat S_{b_1} dan S_{b_2}
- B_1 : Mewakili nilai B tertentu, sesuai hipotesisnya

Jika probabilitas nilai $t < 0,05$ maka hipotesis diterima. Apabila hipotesis diterima maka dapat dikatakan variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tapi jika

probabilitas $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak, dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis pada uji t adalah :

a) H_0 = tidak terdapat pengaruh parsial dari Upah (X_1), Pendidikan (X_2), Usia (X_3), dan Masa Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) H_1 = terdapat pengaruh parsial dari Upah (X_1), Pendidikan (X_2), Usia (X_3), dan Masa Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tetapi, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Uji Simultan (uji F)

Perhitungan uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (upah, pendidikan, usia, dan masa kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil *f-test* ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANNOVA (*analysis of varians*) untuk mengetahui adanya perbedaan pengaruh dari variabelnya. Rumus uji simultan yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

F : Pendekatan distribusi probabilitas

R^2 : Koefisien determinasi

K : Jumlah variabel bebas

N : Jumlah sampel

Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Apabila hipotesis ditolak maka dapat dikatakan variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Prediksi variabel bebas untuk variabel terikat adalah tepat jika memenuhi syarat:

- a) H_0 = berarti tidak ada pengaruh secara simultan bebas terhadap variabel terikat.
- b) H_1 = berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel bebas terkait. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah untuk adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Umum KUD Sumber Makmur Ngantang

Koperasi Usaha Desa Sumber Makmur Ngantang atau disingkat menjadi KUD Sumber Makmur Ngantang ini terdapat di Kecamatan Ngantang, Kabupaten Malang. Awalnya pada tahun 1972 sampai dengan tahun 1979 di wilayah Kecamatan Ngantang, muncul program pemerintah bernama B.U.U.D (Badan Usaha Unit Desa). Badan tersebut berfungsi sebagai wadah perekonomian yang menampung stok pangan nasional yang beranggotakan sebanyak 2.307 orang. Dibentuk berdasarkan INPRES No. 04 Tahun 1973 dan SK Bupati KDH Tingkat II Kabupaten Malang No D.2075/K-73. Seiring perkembangan situasi dan kondisi perekonomian masyarakat Ngantang turunnya INPRES No. 04 Tahun 1978, maka pada tanggal 18 Juli 1980 B.U.U.D tersebut mengalami perubahan menjadi KUD Sumber Makmur Ngantang yang berbadan hukum SK. Kanwil DEPKOP TK. I Jawa Timur No. 4513/BH/II/80 tanggal 23 Juni 1980 yang berkedudukan di Desa Sumberagung, Kecamatan Ngantang, Kabupaten Malang dengan jumlah anggota 2.387 orang berasal dari anggota B.U.U.D. Namun dengan seiringnya waktu, pada tahun 2018 tercatat KUD Sumber Makmur Ngantang telah memiliki 11.375 orang anggota yang tersebar dalam 13 Desa dan masing-masing Desa terdapat 3 orang kelompok organisasi.

KUD Sumber Makmur Ngantang memiliki 8 unit usaha dan 1 biro umum. Unit usaha tersebut yaitu: Unit Persusuan, Unit Pengembangan Ternak & Pelayanan Teknik, Unit Makanan Ternak, Unit Transportasi & Perawatan, Unit Perdagangan, Unit Simpan Pinjam, Unit Klinik Rawat Inap, dan Unit SKT/MPS. KUD Sumber Makmur Ngantang bermitra dengan PT Nestle Indonesia, PT HM Sampoerna, PT Bogasari dan juga kepada 4 Perbankan yaitu Bank BRI, Bank Mandiri, Bank BNI Syariah, dan BTN.

2. Struktur Kelembagaan dan Organisasi

Berikut ini data tentang struktur kelembagaan dan organisasi yang terdapat di KUD Sumber Makmur Ngantang. Dalam Tabel 8 tersebut juga disebutkan nama dan jabatannya, jenis karyawan dan jumlah karyawan yang terdapat di KUD Sumber Makmur Ngantang.

Tabel 8 Struktur Kelembagaan dan Organisasi

| Pengurus terdiri dari lima orang | | |
|---|-------------|----------------|
| No. | Nama | Jabatan |
| 1 | Sugiono, SH | Ketua I |
| 2 | Sujiono | Ketua II |
| 3 | Sugito | Sekretaris I |
| 4 | Yudiono | Sekretaris II |
| 5 | H.S. Pamuji | Bendahara |
| Pengawas terdiri dari tiga orang | | |
| No. | Nama | Jabatan |

| | | |
|--|-----------------------|----------------|
| 1 | Sutomo | Ketua |
| 2 | Siswanto | Sekretaris |
| 3 | Siswadi | Anggota |
| Penasehat terdiri dari tiga orang | | |
| No. | Nama | Jabatan |
| 1 | Samidi | Koordinator |
| 2 | Ngatimin | Anggota |
| 3 | N. Nur Buat | Anggota |
| Karyawan | | |
| No. | Jenis Karyawan | Jumlah |
| 1 | Karyawan tetap | 84 |
| 2 | Karyawan kontrak | 119 |
| 3 | Karyawan harian | 19 |
| 4 | Karyawan borongan | 68 |
| 5 | Unit Otonom MPS/SKT | 1.045 |
| Jumlah | | 1.335 |

Sumber: Dokumen KUD Sumber Makmur Ngantang

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang. Jumlah sampel yang terpilih adalah keseluruhan karyawan produksi yang berjumlah 56 orang yang merupakan

karyawan borongan yang terdapat di Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan rata-rata upah perbulan responden. Untuk jenis kelamin responden secara keseluruhan (56 orang) berjenis kelamin laki-laki. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada

Tabel 9 berikut :

Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Distribusi Usia | Orang | Persentase |
|-----------------|-----------|-------------|
| ≤ 20 tahun | 2 | 4% |
| ≥ 21 - 25 tahun | 7 | 13% |
| ≥ 26 - 30 tahun | 19 | 34% |
| ≥ 31 - 35 tahun | 10 | 18% |
| ≥ 36 - 40 tahun | 9 | 16% |
| ≥ 41 - 45 tahun | 9 | 16% |
| Jumlah | 56 | 100% |

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 2 responden atau 4%, yang berusia 21 – 25 tahun sebanyak 7 responden atau 13%, berusia 26 – 30 tahun sebanyak 19 responden atau 34%, berusia 31 – 35 tahun sebanyak 10 responden atau 18%, berusia 36 – 40 tahun sebanyak 9 responden atau 16%, dan berusia 41 – 45 tahun sebanyak 9 responden atau 16%.

2. Tingkat Pendidikan Responden

Data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan formal merupakan gambaran umum berkaitan dengan latar belakang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan produksi Unit Pakan ternak KUD Sumber Makmur Ngantang. Proporsi pendidikan pada responden dapat dilihat pada Tabel 10:

Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Distribusi Pendidikan | Orang | Persentase |
|-----------------------|-----------|-------------|
| SD | 4 | 7,14% |
| SMP | 15 | 26,78% |
| SMA | 16 | 28,57% |
| SMK | 21 | 37,5% |
| Jumlah | 56 | 100% |

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 10 tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berlatar pendidikan SMK sebanyak 21 orang (37%), diikuti dengan latar belakang pendidikan SMA sebanyak 16 orang (28,57%), kemudian latar belakang pendidikan SMP sebanyak 15 orang (26,78%), dan latar belakang pendidikan SD sebanyak 4 orang (7,14%) dari total responden sebanyak 56 orang responden.

3. Masa Kerja Responden

Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Distribusi Masa Kerja | Orang | Persentase |
|-----------------------|-----------|-------------|
| 1 - 5 tahun | 38 | 68% |
| 6 - 10 tahun | 15 | 27% |
| > 10 tahun | 3 | 6% |
| Jumlah | 56 | 100% |

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 11 tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya mulai dari 1-5 tahun sebanyak 38 responden atau 68%, yang masa kerjanya mulai dari 6-10 tahun sebanyak 15 responden atau 27%, dan yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun sebanyak 3 responden atau 6% dari total responden sebanyak 56 orang responden.

4. Upah Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 56 orang karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang diperoleh data rata-rata upah yang diterima responden setiap bulannya. Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-rata Upah per Bulan

| Distribusi Upah | Orang | Persentase |
|-----------------------|-----------|-------------|
| 1.500.000 - 2.000.000 | 3 | 6% |
| 2.000.000 - 2.500.000 | 38 | 67% |
| 2.500.000 - 3.000.000 | 15 | 27% |
| Jumlah | 56 | 100% |

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari Tabel 12 tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menerima rata-rata upah setiap bulannya adalah sebesar Rp 2.000.000 - 2.500.000 adalah sejumlah 38 orang (67%). Untuk rata-rata upah sebesar Rp 2.500.000 - 3.000.000 sejumlah 15 orang (27%) dan penerima rata-rata upah sebesar Rp 1.500.000 – 2.000.000 adaah sejumlah 3 orang (6%).

C. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian agar mudah dipahami. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran karakteristik data, menyusun, dan menyajikan data penelitian dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 56 responden karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang, maka dapat dideskripsikan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yaitu variabel upah (X_1), variabel pendidikan (X_2), variabel usia (X_3), variabel masa kerja (X_4), dan variabel kinerja karyawan (Y). Dalam kuesioner tersebut responden diberikan kesempatan untuk mengisi 28 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden.

Berdasarkan pada Tabel 5, skor skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Maka dapat ditentukan besarnya berdasarkan kelas interval dari skor skala *likert* dihitung dengan rumus menurut Suprpto (2008:74), sebagai berikut:

$$\text{Besarnya Interval} = \frac{\text{Observasi terbesar} - \text{Observasi terkecil}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

$$\text{Besarnya Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berikut adalah interpretasi jawaban responden pada masing-masing item maupun variabel berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut, maka diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut:

Tabel 13 Skala Kategori Jawaban Responden

| No. | Nilai rata-rata interval | Keterangan |
|-----|--------------------------|---------------------------------------|
| 1 | 1 – 1,80 | Sangat tidak setuju/sangat tidak baik |
| 2 | 1,81 – 2,60 | Tidak setuju/tidak baik |
| 3 | 2,61 – 3,40 | Ragu-ragu/cukup baik |
| 4 | 3,41 – 4,20 | Setuju/baik |
| 5 | $\geq 4,20$ | Sangat setuju/sangat baik |

Sumber: Suprpto (2008)

Didukung dari perhitungan penentuan klasifikasi nilai rata-rata (*mean*), maka uraian tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Variabel Upah (X_1)

Pada variabel upah terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 14 berikut:

Tabel 14 Distribusi Frekuensi Variabel Upah (X_1)

| Item | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | | Jumlah | | Rata-rata | |
|---|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|------|---------|------|--------|-----|-------------|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | Jumlah | % | Item | Indikator |
| X1.1.1 | 11 | 19.64 | 43 | 76.79 | 2 | 3.57 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 4.16 | 4.12 |
| X1.1.2 | 5 | 8.93 | 45 | 80.36 | 5 | 8.93 | 1 | 1.79 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.96 | |
| X1.1.3 | 19 | 33.93 | 32 | 57.14 | 5 | 8.93 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 4.25 | |
| X1.2.1 | 4 | 7.14 | 40 | 71.43 | 12 | 21.43 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.86 | 3.85 |
| X1.2.2 | 7 | 12.50 | 36 | 64.29 | 13 | 23.21 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.89 | |
| X1.2.3 | 7 | 12.50 | 32 | 57.14 | 17 | 30.36 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.82 | |
| Grand Mean Variabel (X_1) | | | | | | | | | | | | | 3.99 | |

Sumber : data primer diolah, 2019

Keterangan:

X1.1.1: Besarnya upah sesuai dengan hasil kerja

X1.1.2: Besarnya upah sesuai dengan beban kerja

X1.1.3: Dasar upah sesuai dengan rekan kerja

X1.2.1: Upah berdampak pada motivasi kerja

X1.2.2: Upah berdampak pada semangat kerja

X1.2.3: Upah berdampak pada komitmen organisasi

Pada Tabel 14 dapat diketahui bahwa dari 56 responden, terdapat

11 responden atau 19,64% yang menyatakan sangat setuju tentang

Besarnya upah sesuai dengan hasil kerja ($X_{1.1.1}$), yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 76,79%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 3,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dari hasil olah data, diketahui nilai rata-rata item ini sebesar 4,16 yang termasuk dalam penilaian baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju upah yang diterima telah sesuai dengan hasil kerja.

Item kedua yaitu besarnya upah sesuai dengan beban kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,93%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 80,36%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 8,93%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dari hasil olah data, diketahui nilai rata-rata item ini sebesar 3,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju telah menerima upah sesuai dengan beban kerja.

Item ketiga yaitu besarnya upah sesuai dengan rekan kerja yang memiliki pekerjaan serupa dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 33,93%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 57,14%, yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 8,93%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dari hasil olah data, diketahui nilai rata-rata item ini sebesar 4,25. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang sangat setuju dasar upah sama dengan rekan kerja lainnya.

Item keempat yaitu upah yang diterima memberikan dampak pada motivasi kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 71,43%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 21,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata dari item ini sebesar 3,86. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju pemberian upah berdampak pada motivasi kerja.

Item kelima yaitu upah yang diterima berdampak bagi semangat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 12,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 64,29%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 responden atau 23,21%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0

responden atau 0%. Nilai rata-rata dari item ini sebesar 3,89. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju pemberian upah berdampak pada semangat kerja.

Item keenam yaitu upah yang diterima memberikan dampak pada komitmen organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 12,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 57,14%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 responden atau 30,36%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3.82. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju pemberian upah berdampak pada komitmen organisasi.

Berdasarkan Tabel 14 secara keseluruhan penilaian responden pada variabel upah memiliki penilaian yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel upah sebesar 3,99. Artinya bahwa responden setuju dengan upah yang diperoleh sesuai dengan hasil kerja, beban kerja, dan dasar upah sama dengan rekan kerja lainnya. Begitu juga dengan kegunaan upah yang dapat memotivasi kerja, berdampak pada semangat kerja, dan berdampak pada komitmen kerja para karyawan produksi unit pakan ternak KUD Sumber Makmur Ngantang.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan (X_2)

Pada variabel pendidikan terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 15 berikut:

Tabel 15 Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan (X_2)

| Item | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | | Jumlah | | Rata-rata | |
|---|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|---------|------|--------|-----|-------------|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | Jumlah | % | Item | Indikator |
| X2.1.1 | 8 | 14.29 | 39 | 69.64 | 7 | 12.50 | 2 | 3.57 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.95 | 3.57 |
| X2.1.2 | 4 | 7.14 | 24 | 42.86 | 19 | 33.93 | 9 | 16.07 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.41 | |
| X2.1.3 | 4 | 7.14 | 21 | 37.50 | 22 | 39.29 | 9 | 16.07 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.36 | |
| X2.2.1 | 1 | 1.79 | 40 | 71.43 | 13 | 23.21 | 2 | 3.57 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.71 | 3.72 |
| X2.2.2 | 2 | 3.57 | 26 | 46.43 | 28 | 50.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.54 | |
| X2.2.3 | 11 | 19.64 | 29 | 51.79 | 16 | 28.57 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.91 | |
| Grand Mean Variabel (X_2) | | | | | | | | | | | | | 3.65 | |

Sumber : data primer diolah, 2019

Keterangan:

X2.1.1: Kesesuaian tingkat pendidikan terakhir dengan pekerjaan saat ini

X2.1.2: Pendidikan formal terakhir bermanfaat pada pekerjaan saat ini

X2.1.3: Pendidikan formal terakhir berdampak pada pekerjaan saat ini

X2.2.1: Pendidikan formal terakhir berdampak pada pengetahuan pada pekerjaan

X2.2.2: pendidikan formal terakhir berdampak pada kinerja

X2.2.3: Pendidikan formal terakhir memenuhi kebutuhan kerja

Pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa dari 56 responden, terdapat 8 responden atau 14,29% yang menyatakan sangat setuju tentang kesesuaian tingkat pendidikan formal terakhir dengan pekerjaan saat ini ($X_{2.1.1}$), yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 69,64%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 12,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,95. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang

setuju bahwa tingkat pendidikan formal terakhir sesuai dengan pekerjaan saat ini.

Item kedua yaitu pendidikan formal terakhir bermanfaat dengan pekerjaan saat ini dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 42,86%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 responden atau 33,93%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 16,07%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,41. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju pendidikan formal terakhir bermanfaat untuk pekerjaan saat ini.

Item ketiga yaitu dampak pendidikan formal terakhir dengan pekerjaan saat ini dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 37,5%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 responden atau 39,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 16,07%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,36. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang cukup baik terhadap pendidikan formal terakhir berdampak pada pekerjaan saat ini.

Item keempat yaitu pendidikan formal terakhir berdampak pada pengetahuan tentang pekerjaan saat ini dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 71,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 responden atau 23,21%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,71. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju pendidikan formal terakhir memiliki dampak pada pengetahuan tentang pekerjaan saat ini.

Item kelima yaitu pendidikan formal terakhir berdampak pada kinerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 46,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 responden atau 50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,54. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang pendidikan formal terakhir memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Item keenam yaitu pendidikan formal yang ditempuh memenuhi kebutuhan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 11 responden atau 19,64%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 51,79%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 responden atau 28,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,54. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang pendidikan formal terakhir telah memenuhi kebutuhan kerja saat ini.

Berdasarkan pada nilai rata-rata variabel (*grand mean*) yang dapat dilihat pada Tabel 15 tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel sebesar 3,65. Hal ini berarti menunjukkan bahwa penilaian responden tentang variabel pendidikan memiliki kategori baik. Bahwa pendidikan formal terakhir responden sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini, bermanfaat bagi pekerjaan saat ini, dan berdampak pada pekerjaan saat ini, berdampak pada pengetahuan pekerjaan saat ini, berdampak pada kinerja dan telah memenuhi kebutuhan kerja saat ini.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Usia (X_3)

Pada variabel usia terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 16 berikut:

Tabel 16 Distribusi Frekuensi Variabel Usia (X_3)

| Item | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | | Jumlah | | Rata-rata | |
|---|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|------|---------|------|--------|-----|-------------|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | Jumlah | % | Item | Indikator |
| X3.1.1 | 8 | 14.29 | 39 | 69.64 | 5 | 8.93 | 3 | 5.36 | 1 | 1.79 | 56 | 100 | 3.89 | 3.93 |
| X3.1.2 | 9 | 16.07 | 39 | 69.64 | 7 | 12.50 | 1 | 1.79 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 4.00 | |
| X3.1.3 | 6 | 10.71 | 40 | 71.43 | 9 | 16.07 | 1 | 1.79 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.91 | |
| X3.2.1 | 1 | 1.79 | 48 | 85.71 | 4 | 7.14 | 2 | 3.57 | 1 | 1.79 | 56 | 100 | 3.82 | 3.77 |
| X3.2.2 | 2 | 3.57 | 39 | 69.64 | 12 | 21.43 | 3 | 5.36 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.71 | |
| X3.2.3 | 2 | 3.57 | 45 | 80.36 | 5 | 8.93 | 3 | 5.36 | 1 | 1.79 | 56 | 100 | 3.79 | |
| Grand Mean Variabel X_3 | | | | | | | | | | | | | 3.85 | |

Sumber : data primer diolah, 2019

Keterangan:

X3.1.1: Tingkat usia berdampak pada aktivitas kerja

X3.1.2: Dengan tingkat usia saat ini dapat memenuhi standar *output*

X3.1.3: Dengan tingkat usia saat ini dapat bekerja sama dengan rekan kerja

X3.2.1: Tingkat usia berdampak pada motivasi kerja

X3.2.2: Tingkat usia berdampak pada komitmen kerja

X3.2.3: Tingkat usia berdampak pada semangat kerja

Pada Tabel 16 dapat diketahui bahwa dari 56 responden, terdapat 8 responden atau 14,29% yang menyatakan sangat setuju tentang usia karyawan berdampak pada aktivitas kerja ($X_{3.1.1}$), yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 69,64%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 8,93%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,36%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,89. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju bahwa tingkat usia berdampak pada aktivitas kerja.

Item kedua yaitu dapat memenuhi standar *output* yang telah ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 16,07%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 69,64%, yang menyatakan ragu-ragu

sebanyak 7 responden atau 12,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 4,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju dengan tingkat usia saat ini dapat memenuhi standar *output* yang telah ditetapkan.

Item ketiga yaitu dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 10,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 71,43%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau 16,07%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,91. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju dengan tingkat usia saat ini dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Item keempat yaitu usia karyawan berdampak pada motivasi kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 85,71%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 1 responden atau 1,79%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,82. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang tingkat usia berdampak pada motivasi kerja.

Item kelima yaitu usia karyawan berdampak pada komitmen kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 69,64%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 responden atau 21,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,36%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,71. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang tingkat usia berdampak pada komitmen kerja.

Item keenam yaitu usia karyawan berdampak pada semangat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 80,36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 8,93%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,36%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,79. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit

Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang tingkat usia berdampak pada semangat kerja.

Berdasarkan pada nilai rata-rata variabel (*grand mean*) menunjukkan nilai 3,85. Nilai rata-rata tersebut menggambarkan bahwa penilaian responden tentang variabel usia termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini terlihat bahwasanya responden setuju dengan variabel usia berdampak pada kemampuan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Masa Kerja (X_4)

Pada variabel masa kerja terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 17 berikut:

Tabel 17 Distribusi Frekuensi Variabel Masa Kerja (X_4)

| Item | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | | Jumlah | | Rata-rata | |
|---|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|------|---------|------|--------|-----|-------------|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | Jumlah | % | Item | Indikator |
| X4.1.1 | 5 | 8.93 | 46 | 82.14 | 4 | 7.14 | 1 | 1.79 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.98 | 3.89 |
| X4.1.2 | 4 | 7.14 | 39 | 69.64 | 11 | 19.64 | 2 | 3.57 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.80 | |
| X4.2.1 | 7 | 12.50 | 41 | 73.21 | 7 | 12.50 | 1 | 1.79 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.96 | 3.92 |
| X4.2.2 | 3 | 5.36 | 43 | 76.79 | 10 | 17.86 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.88 | |
| Grand Mean Variabel X_4 | | | | | | | | | | | | | 3.91 | |

Sumber : data primer diolah, 2019

Keterangan:

X4.1.1: Masa kerja berdampak pada meningkatnya kuantitas hasil kerja

X4.1.2: Masa kerja mempengaruhi kualitas hasil kerja

X4.2.1: Masa kerja berdampak pada meningkatnya keterampilan kerja

X4.2.2: Masa kerja mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan

Pada Tabel 17 dapat diketahui bahwa dari 56 responden, terdapat 5 responden atau 8,93% yang menyatakan sangat setuju tentang masa kerja berdampak pada meningkatnya kuantitas hasil kerja ($X_{4.1.1}$), yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 82,14%, yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,98. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang masa kerja berdampak pada meningkatnya kuantitas hasil kerja.

Item kedua yaitu masa kerja mempengaruhi kualitas hasil kerja (*output*) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 69,64%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden atau 19,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,80. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang masa kerja dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja.

Item ketiga yaitu masa kerja berdampak pada meningkatnya keterampilan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 12,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 73,21%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 12,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak

setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang masa kerja berdampak pada meningkatnya keterampilan kerja.

Item keempat yaitu masa kerja mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,36%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 76,79%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 17,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,88. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang masa kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pada nilai rata-rata variabel (*grand mean*) menunjukkan secara keseluruhan penilaian responden tentang variabel Masa Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,91. Nilai rata – rata tersebut menggambarkan bahwa penilaian responden tentang variabel Masa Kerja termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini terlihat bahwasanya mayoritas dari responden setuju dengan masa kerja yang pernah responden lampau. Responden setuju masa kerja berdampak pada kemampuan kerja dan keterampilan kerja karyawan.

5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan terdapat enam pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 18 berikut:

Tabel 18 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y)

| Item | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | | Jumlah | | Rata-rata | |
|------------------------------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|---------|------|--------|-----|-------------|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | Jumlah | % | Item | Indikator |
| Y.1.1 | 10 | 17.86 | 44 | 78.57 | 2 | 3.57 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 4.14 | 3.68 |
| Y.1.2 | 5 | 8.93 | 11 | 19.64 | 32 | 57.14 | 8 | 14.29 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.23 | |
| Y.2.1 | 4 | 7.14 | 50 | 89.29 | 2 | 3.57 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 4.04 | 4.04 |
| Y.2.2 | 7 | 12.50 | 45 | 80.36 | 4 | 7.14 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 4.05 | |
| Y.3.1 | 4 | 7.14 | 48 | 85.71 | 4 | 7.14 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 4.00 | 3.77 |
| Y.3.2 | 3 | 5.36 | 27 | 48.21 | 23 | 41.07 | 3 | 5.36 | 0 | 0.00 | 56 | 100 | 3.54 | |
| Grand Mean Variabel Y | | | | | | | | | | | | | 3.83 | |

Sumber: data primer diolah, 2019

Keterangan:

Y.1.1: Mampu memenuhi target produksi yang telah ditetapkan

Y.1.2: Hasil kerja melebihi rekan kerja

Y.2.1: Mampu memenuhi kriteria hasil yang ditetapkan

Y.2.2: Mampu melakukan pekerjaan dengan teliti dan rapi

Y.3.1: Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan

Y.3.2: Mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dibanding rekan kerja

Pada Tabel 18 dapat diketahui bahwa dari 56 responden, terdapat 10 responden atau 17,86% yang menyatakan sangat setuju tentang karyawan mampu memenuhi target produksi yang telah ditetapkan (Y_{1.1}), yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 78,57%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 3,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 4,14. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur

Ngantang setuju tentang karyawan mampu memenuhi target produksi yang telah ditetapkan.

Item kedua yaitu target yang dihasilkan melebihi rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,93%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 19,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 32 responden atau 57,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 14,29%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,23. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang ragu-ragu/cukup baik tentang hasil kerja melebihi rekan kerja lainnya.

Item ketiga yaitu memenuhi kriteria hasil yang telah ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 89,29%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 4,04. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang karyawan mampu memenuhi kriteria hasil yang ditetapkan.

Item keempat yaitu mampu melakukan pekerjaan dengan teliti dan rapi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 12,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 80,36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 4,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan teliti dan rapi.

Item kelima yaitu mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 85,71%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 4,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Item keenam yaitu mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dibandingkan rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,36%, yang

menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 48,21%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 23 responden atau 41,07%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,36%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai rata-rata item ini sebesar 3,54. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang setuju tentang dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dibandingkan rekan kerja lainnya.

Berdasarkan pada nilai rata-rata variabel (*grand mean*) menunjukkan secara keseluruhan penilaian responden tentang variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,83. Hasil tersebut menunjukkan penilaian karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang tentang variabel kinerja karyawan masuk kedalam interval kelas 3,41 – 4,20 dengan notasi setuju. Hasil tersebut dapat disimpulkan penilaian tentang kinerja karyawan (Y) termasuk kedalam kategori baik.

D. Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

- a) H_0 : residual tersebar normal
- b) H_1 : residual tidak tersebar normal
- c) Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 19 berikut ini:

Tabel 19 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | | Unstandardize d Residual |
|--------------------------|----------------|--|-----------------------------|
| N | | | 56 |
| Normal Parameters(a,b) | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 1.36487841 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .095 |
| | Positive | | .095 |
| | Negative | | -.085 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | | .713 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .690 |

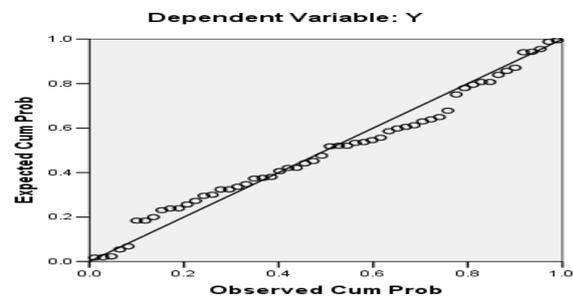
a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.690 (dapat dilihat pada Tabel 19) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4** P-P Plot

Sumber: data primer diolah, 2019

Hasil uji normalitas dengan diagram P – P Plot didapatkan bahwa residual sudah menyebar mengikuti garis diagonal 45 derajat, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual sudah menyebar sesuai dengan distribusi Normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 20 berikut ini:

Tabel 20 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel bebas | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| X1 | 0.369 | 2.708 |
| X2 | 0.874 | 1.144 |
| X3 | 0.609 | 1.643 |
| X4 | 0.375 | 2.669 |

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 20 tersebut, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- a) Tolerance untuk Upah adalah 0.369
- b) Tolerance untuk Pendidikan adalah 0.874
- c) Tolerance untuk Usia adalah 0,609
- d) Tolerance untuk Masa Kerja adalah 0,375

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- a) VIF untuk Upah adalah 2,708
- b) VIF untuk Pendidikan adalah 1,144
- c) VIF untuk Usia adalah 1,643
- d) VIF untuk Masa Kerja adalah 2,669

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

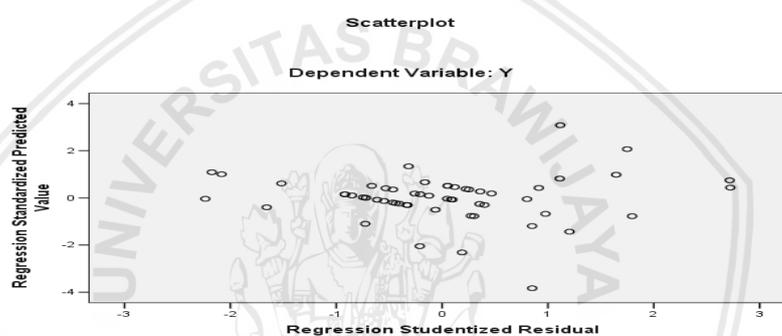
3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah

satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

- a) H_0 : ragam sisaan homogen
- b) H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 5 berikut ini:



Gambar 5 Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu upah (X_1), pendidikan (X_2), usia (X_3), masa kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 21.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 21 berikut ini:

Tabel 21 Hasil Persamaan Regresi

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.508 | 2.223 | | 1.128 | 0.265 |
| X1 | 0.280 | 0.135 | 0.288 | 2.077 | 0.043 |
| X2 | 0.151 | 0.072 | 0.189 | 2.098 | 0.041 |
| X3 | 0.185 | 0.088 | 0.227 | 2.107 | 0.040 |
| X4 | 0.396 | 0.178 | 0.306 | 2.226 | 0.030 |

Sumber: data primer diolah, 2019

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 21 tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,508 + 0,280 X_1 + 0,151 X_2 + 0,185 X_3 + 0,396 X_4$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi B_1 sebesar 0,280, artinya Kinerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan X_1 (Upah). Jadi apabila Upah mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,280 satuan dengan asumsi variabel yang

lainnya dianggap konstan.

- b) Koefisien regresi B_2 sebesar 0,151, artinya Kinerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan X_2 (Pendidikan), Jadi apabila Pendidikan mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,151 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- c) Koefisien regresi B_3 sebesar 0,185, artinya Kinerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan X_3 (Usia), Jadi apabila Usia mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,185 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- d) Koefisien regresi B_4 sebesar 0,396, artinya Kinerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan X_4 (Masa Kerja), Jadi apabila Masa Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,396 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa upah, pendidikan, usia, dan masa kerja positif terhadap kinerja karyawan . Dengan kata lain, apabila bahwa upah, pendidikan, usia, dan masa kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas Upah (X_1), Pendidikan (X_2), Usia (X_3), dan Masa Kerja (X_4) terhadap variabel

terikat (Kinerja karyawan) digunakan nilai R^2 , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 22 Koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0.800 | 0.639 | 0.611 |

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari analisis pada Tabel 22 tersebut diperoleh hasil *adjusted R²* (koefisien determinasi) sebesar 0,611. Artinya bahwa 61,1% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu upah (X_1), pendidikan (X_2), usia (X_3), dan masa kerja (X_4). Sedangkan sisanya 38,9% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu upah, pendidikan, usia, dan masa kerja terhadap variabel kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,800 nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu upah (X_1), pendidikan (X_2), usia (X_3), dan masa kerja (X_4) dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

3. Pengujian Model Regresi

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka

H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

- a) H_0 ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$
- b) H_0 diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

Tabel 23 Pengujian Simultan

| | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 181.541 | 4 | 45.385 | 22.591 | 0.000 |
| Residual | 102.459 | 51 | 2.009 | | |
| Total | 284.000 | 55 | | | |

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 23 nilai F hitung sebesar 22,591. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 4 : db residual = 51) adalah sebesar 2,553. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $22,591 > 2,553$ atau nilai Sig. $F (0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah sudah baik. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan sudah baik untuk pendugaan.

F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

1. Uji Parsial (t test)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung $>$ t tabel atau $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung $<$ t tabel atau $-t$ hitung $>$ $-t$ tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 24 Pengujian Partial

| | T | Sig. |
|-------------------|----------|-------------|
| (Constant) | 1.128 | 0.265 |
| X1 | 2.077 | 0.043 |
| X2 | 2.098 | 0.041 |
| X3 | 2.107 | 0.040 |
| X4 | 2.226 | 0.030 |

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 24 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) t test antara X_1 (Upah) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,077. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 51) adalah sebesar 2,008. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,077 > 2,008$ atau sig. t (0,043) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Upah) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Upah atau dengan meningkatkan Upah maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- b) t test antara X_2 (Pendidikan) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,098. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db

residual = 51) adalah sebesar 2,008. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,098 > 2,008$ atau $sig. t (0,041) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Pendidikan) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Pendidikan atau dengan meningkatkan Pendidikan maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

c) t test antara X_3 (Usia) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan $t_{hitung} = 2,107$. Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db residual = 51) adalah sebesar 2,008. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,107 > 2,008$ atau $sig. t (0,040) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (Usia) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Usia atau dengan meningkatkan Usia maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

d) t test antara X_4 (Masa Kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan $t_{hitung} = 2,226$. Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db residual = 51) adalah sebesar 2,008. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,226 > 2,008$ atau $sig. t (0,030) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_4 (Masa Kerja) terhadap Kinerja karyawan adalah

signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh masa kerja atau dengan meningkatkan masa kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel Upah, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa keempat variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Masa Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

G. Hasil Pembahasan

1. Analisis Statistik Deskriptif dari Variabel Upah (X_1), Pendidikan (X_2), Usia (X_3), Masa Kerja (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis statistik deskriptif menggambarkan atau mendiskripsikan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat semuanya tertuju pada posisi positif (kuat) karena berada pada interval $> 3,41 - 4,20$ yang berarti rata-rata responden setuju. Hal ini menunjukkan bahwa variabel upah, pendidikan, usia, masa kerja, dan kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang dikategorikan baik. Berikut ini gambaran hasil dari masing-masing variabel tersebut:

a. Variabel Upah (X_1)

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang yang kemudian dianalisis melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel upah dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,99 yang berarti mayoritas responden cenderung setuju bahwa upah yang diperoleh oleh karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang dirasakan sudah baik, yaitu besarnya upah yang diperoleh telah sesuai dengan hasil kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Besarnya upah telah sesuai dengan beban kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,96. Dasar upah sama dengan rekan kerja lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 4,25. Upah dirasakan berdampak pada motivasi kerja (*mean* 3,86), semangat kerja (*mean* 3,89) dan komitmen organisasi (*mean* 3,82).

Dari data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disebarakan diperoleh karakteristik responden berdasarkan rata-rata upah per bulan. Dari total 56 responden, mayoritas (38 responden) menjawab memperoleh rata-rata upah sebesar Rp 2.000.0000 hingga Rp 2.500.000 per bulan, kemudian 15 responden menjawab memperoleh rata-rata upah perbulan sebesar Rp 2.500.000 hingga Rp 3.000.000 per bulan dan sisanya 3 responden menjawab memperoleh rata-rata upah sebesar Rp 1.500.000 hingga Rp 2.000.000 per bulan.

b. Gambaran Pendidikan

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang yang kemudian dianalisis melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pendidikan dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,65 yang berarti mayoritas responden setuju bahwa tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang dirasakan sudah baik, yaitu pendidikan terakhir telah sesuai dengan pekerjaan saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Tingkat pendidikan formal terakhir memiliki manfaat dengan pekerjaan saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,41. Tingkat pendidikan terakhir memiliki dampak pada pekerjaan saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,36. Tingkat pendidikan terakhir memiliki dampak bagi pengetahuan pada pekerjaan saat ini (*mean* 3,71), tingkat pendidikan terakhir memiliki dampak pada kinerja (*mean* 3,54) dan tingkat pendidikan formal terakhir dirasa telah memenuhi kebutuhan kerja (*mean* 3,82).

Dari data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disebarakan diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh. Dari total 56 responden, mayoritas (21 responden) memiliki riwayat pendidikan SMK, kemudian 16 responden memiliki riwayat pendidikan SMA. Sisanya

15 responden memiliki riwayat pendidikan SMP dan 4 responden memiliki riwayat pendidikan SD.

c. Gambaran Usia

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang yang kemudian dianalisis melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel usia dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,85 yang berarti mayoritas responden setuju bahwa tingkat usia karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang dirasakan sudah baik, yaitu tingkat usia memiliki dampak pada aktivitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Dengan tingkat usia saat ini dirasakan dapat memenuhi target *output* yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Dengan tingkat usia saat ini dirasakan dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,91. Dengan tingkat usia saat ini dirasakan memiliki dampak pada motivasi kerja (*mean* 3,82), komitmen (*mean* 3,71) dan semangat kerja (*mean* 3,79).

Dari data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disebarakan diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia. Dari total 56 responden, mayoritas (19 responden) saat ini berusia 26 hingga 30 tahun. 10 responden saat ini berusia sekitar 31-35 tahun, dan masing-masing 9 responden saat ini berusia sekitar 36 hingga 40

tahun dan 41 hingga 45 tahun. Usia dibawah 25 tahun sebanyak 9 responden.

d. Gambaran Masa Kerja

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang yang kemudian dianalisis melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel masa kerja dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,91 yang berarti mayoritas responden setuju bahwa rentang waktu masa kerja yang pernah ditempuh oleh karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang dirasakan sudah baik, yaitu rentang waktu masa kerja dirasa memiliki dampak pada peningkatan kuantitas hasil kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,98. Rentang waktu masa kerja dirasa dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Rentang waktu masa kerja dirasa memiliki dampak pada peningkatan keterampilan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,96. Rentang waktu masa kerja dirasa dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,88.

Dari data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disebarakan diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dari total 56 responden, mayoritas telah bekerja sebagai karyawan produksi dengan rentang waktu masa kerja sebesar 1 hingga 5 tahun sebanyak 38 responden. Kemudian rentang waktu 6 hingga 10 tahun

sebanyak 15 responden, dan rentang waktu masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 3 orang.

e. Gambaran Kinerja Karyawan

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang yang kemudian dianalisis melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,83 yang berarti mayoritas responden cenderung setuju bahwa kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang dirasakan sudah baik, yaitu karyawan produksi merasa mampu memenuhi target produksi yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Karyawan produksi merasa memperoleh hasil kerja melebihi rekan kerja lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,23. Karyawan produksi merasa dapat memenuhi kriteria hasil produksi yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Karyawan produksi merasa telah mampu melakukan pekerjaan dengan teliti dan rapi dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Karyawan produksi merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata 4,00. Karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dibanding rekan kerja lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,54.

2. Pengaruh Upah (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,077 dengan sig. t sebesar 0,043 dengan t tabel sebesar 2,008 sehingga variabel Upah memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,043 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,043 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa adanya penambahan upah mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat.

Karyawan bersedia memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan imbalan yang bentuknya dapat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pada karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang yang berjumlah 56 orang, berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa indikator kesesuaian upah yang meliputi dasar upah yang sama dengan rekan kerja, besarnya upah sesuai dengan beban kerja dan besarnya upah yang diberikan sesuai dengan hasil kerja dirasakan sudah baik, yaitu dengan nilai rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20. Hal tersebut mendukung pendapat Widodo (1989) yang menyatakan bahwa upah menjadi sangat penting karena sebagai pendorong seseorang untuk bekerja lebih giat. Sistem upah yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Upah yang diberikan akan mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Terlebih pada karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang yang perhitungan upahnya berdasarkan hasil kerja yang diperolehnya.

Akan tetapi, KUD Sumber Makmur Ngantang dalam hal ini Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang perlu memberikan perhatian pada indikator kegunaan upah yang meliputi dampak upah terhadap motivasi kerja, semangat kerja, dan komitmen kerja. Terlebih pada dampak upah terhadap komitmen organisasi karena mendapat jawaban terkecil dengan nilai rata-rata 3,82. Komitmen kepada perusahaan menjadi penting karena dengan pemberian upah yang benar, karyawan akan mematuhi kewajiban yang diberikan dan peraturan yang berlaku (Kasmir, 2016). Dari data karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas karyawan berusia 26 tahun keatas yang cenderung memiliki beban finansial yang lebih, terlebih jika karyawan tersebut sudah berkeluarga. Jadi pemberian upah yang benar, adil dan wajar dapat mempengaruhi motivasi kerja yang kemudian berimplikasi pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Lestari et al (2007), Masilan (2014), yang juga berkesimpulan bahwa upah yang diberikan kepada karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pendidikan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,098 dengan t tabel sebesar 2,008 sehingga variabel Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,041 lebih kecil dari α yang dipakai yaitu $0,041 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pengertian pendidikan bila dihubungkan dengan pembekalan tenaga kerja menurut Umar dalam Sedarmayanti (2001:32) adalah, “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Artinya bahwa tingkat pendidikan seseorang yang pernah diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimilikinya. Dengan tingkat akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang ada pada diri pekerja akan mempengaruhi kinerja individu tersebut dalam bekerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2001:70) menurutnya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Dalam penelitian ini variabel pendidikan menjadi variabel yang *grand mean* sebesar 3,65. Nilai tersebut adalah nilai terendah dari keempat variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel pendidikan dengan dua indikator tingkat pendidikan dan kegunaan pendidikan yang meliputi

kesesuaian pendidikan terakhir dengan pekerjaan saat ini, manfaat pendidikan terakhir dengan pekerjaan saat ini, dampak pendidikan terakhir pada pekerjaan saat ini, dampak pendidikan terakhir pada pengetahuan pekerjaan saat ini, dampak pendidikan terakhir dengan kinerja, dan pendidikan terakhir memenuhi kebutuhan kerja saat ini. Dari berbagai item tersebut, yang memperoleh jawaban terendah yaitu dampak pendidikan formal terakhir dengan pekerjaan saat ini (*mean* 3,36) dan pendidikan formal terakhir bermanfaat dengan pekerjaan saat ini (*mean* 3,41). Seperti yang juga diketahui bahwa aktivitas kerja pada karyawan produksi lebih dominan kepada kemampuan yang bersifat fisik, aktivitas kerja yang melibatkan kemampuan fisik berhubungan juga dengan tingkat usia, Amron (2009) mengemukakan bahwa tenaga kerja berumur tua cenderung memiliki fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat. Akan tetapi fungsi dan tujuan pendidikan juga bertujuan sebagai pengembangan sikap bertanggung jawab sehingga variabel pendidikan juga menjadi sangat penting agar karyawan menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMK (21 orang), SMA (16 orang), SMP (15 orang), dan SD (4 orang). Tidak adanya karyawan produksi yang pernah menyentuh jenjang pendidikan tinggi. Selain hal tersebut kita juga dapat melihat hubungan pendidikan karyawan dengan kinerja karyawan itu sendiri melalui

penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Devischa (2018), Miranti dkk (2016), Kurniawan (2015) mendapatkan kesimpulan bahwa faktor tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Usia (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,107 dengan t tabel sebesar 2,008 sehingga variabel Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,040 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,040 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa bertambahnya tingkat usia karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang pada saat ini mayoritas berusia lebih dari 26 tahun. Pada usia tersebut dikategorikan sebagai angkatan kerja produktif. Simanjuntak (1985:37) berpendapat bahwa tingkat partisipasi kerja mula-mula meningkat sesuai pertambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pensiun atau umur tua. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik.

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh jawaban dengan nilai rata-rata tertinggi pada indikator kemampuan (*mean* 3,93) yang meliputi tingkat usia berdampak pada aktivitas kerja, dengan tingkat usia saat ini dapat memenuhi standar *output*, dengan tingkat usia saat ini dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Hal tersebut mendukung pendapat Moekijad (1992:36) yang menyatakan bahwa faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Karyawan produksi yang dominan aktivitas kerja bersifat fisik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga KUD Sumber Makmur Ngantang dalam hal ini Unit Pakan Ternak perlu memiliki perencanaan agar nantinya tidak menghambat kinerja produksi.

Faktor individual seperti usia juga menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi, dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka (Sinambela, 2017:301). Dari data analisis deskriptif indikator kepuasan kerja yang meliputi dampak usia saat ini terhadap motivasi kerja, komitmen, dan semangat kerja. Dari ketiga item tersebut mengenai tingkat usia saat ini berdampak dengan komitmen memiliki nilai paling rendah sebesar 3,71. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown dalam As'ad (2004) mengatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, ketika umur antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang

puas terhadap pekerjaan. Pada karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan mayoritas responden berusia lebih sama dengan 26 hingga 30 tahun, dan responden yang berusia sekitar diatas 40 tahun sebanyak 9 responden. Berdasarkan fenomena tersebut sebaiknya pihak KUD Sumber Makmur Ngantang dalam hal ini Unit Pakan Ternak perlu memperkuat komitmen karyawan produksi, sehingga nanti memberikan rasa puas terhadap pekerjaan yang kemudian berakibat pada kinerjanya. Mengingat juga semakin bertambahnya usia seseorang dalam hal tenaga kerja, maka tanggung jawab kepada keluarga semakin besar, terutama bagi yang sudah berkeluarga. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2017) memperoleh kesimpulan bahwa karakteristik individu yang salah satunya adalah usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Masa Kerja (X₄) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,226 dengan t tabel sebesar 2,008 sehingga variabel Masa Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,030 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,030 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi masa kerja mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Dari data karakteristik responden berdasarkan masa kerja, mayoritas karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang telah bekerja dibagian produksi dengan rentang waktu masa kerja 1 hingga 5 tahun sebanyak 38 responden, yang artinya tergolong sebagai masa kerja baru. Masa kerja merupakan kurun waktu tenaga kerja bekerja pada suatu tempat. Artinya selama kurun waktu tersebut karyawan memperoleh pengalaman dan pelajaran yang didapat selama melaksanakan pekerjaan. Pengalaman kerja tersebut memberikan dampak bahwa tenaga kerja tersebut memiliki keahlian dan keterampilan seperti yang dikemukakan oleh Rudiansyah (2014) masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jika melihat dari data distribusi frekuensi variabel masa kerja, dari kedua indikator yang digunakan yaitu kemampuan dan keterampilan. Jawaban responden dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator keterampilan yang meliputi masa kerja berdampak pada peningkatan keterampilan kerja dan kinerja karyawan. Artinya jawaban responden yang merasakan bahwasanya masa kerja memiliki dampak kepada peningkatan keterampilan kerja dan kinerja karyawan sesuai dengan teori yang dikemukakan. Jadi masa kerja mampu menumbuhkan keterampilan kerja dan kemudian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miranti et

al (2016), memperoleh kesimpulan bahwa faktor masa kerja karyawan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel masa kerja selain berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan juga merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui melalui nilai koefisien beta (0,306) dan nilai t_{hitung} yang nilainya paling besar dari keempat variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

6. Pengaruh Simultan Upah (X_1), Pendidikan (X_2), Usia (X_3), dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis linier berganda pada uji F dengan tingkat signifikansi atau kesalahan sebesar 0,05 atau 5%. Dapat diketahui bahwa H_1 terdapat pengaruh simultan variabel Upah (X_1), Pendidikan (X_2), Usia (X_3), dan Masa Kerja (X_4) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} 22,553 > F_{tabel} 2,553$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Variabel upah yang meliputi kesesuaian upah dan kegunaan upah dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut mengartikan bahwa pemberian upah yang benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel pendidikan yang meliputi tingkat pendidikan dan kegunaan pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang

diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

Variabel usia yang meliputi kemampuan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Moekijad (1992:36) dengan menyatakan bahwa faktor usia yang dimiliki pekerja berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya yang tentunya berimplikasi terhadap kinerjanya. Begitu juga dengan teori hubungan antara kepuasan kerja, usia, dan tingkat pekerjaan. Variabel masa kerja yang meliputi kemampuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut mengandung arti dengan rentang waktu masa kerja dapat menambahkan pengalaman seseorang sehingga mampu menumbuhkan keterampilan kerja yang kemudian berimplikasi terhadap kinerjanya.

Jika melihat dari nilai *Adjusted R Square* atau untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis diperoleh hasil *Adjusted R²* sebesar 0,611. Artinya bahwa 61,1% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel upah, pendidikan, usia dan masa kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, desain pekerjaan, struktur organisasi dan sebagainya. Sehubungan penelitian ini mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh Gibson et al (2004) yang menyebutkan kinerja karyawan dipengaruhi

oleh tiga perangkat variabel yaitu organisasional, individual, dan psikologis. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada perbedaan-perbedaan karakteristik alamiah individual yaitu pendidikan, usia, masa kerja yang terdapat di variabel individual dan upah yang terdapat di variabel organisasional, jadi penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor lain perangkat variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel upah (X_1), pendidikan (X_2), usia (X_3), masa kerja (X_4) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Upah, pendidikan, usia, masa kerja, dan kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang dapat dikatakan baik karena rata-rata jawaban responden berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti mayoritas responden setuju.
2. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa Upah (X_1), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa Pendidikan (X_2), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa Usia (X_3) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa Masa Kerja (X_4) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis

regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan dapat diterima.

7. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel masa kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Masa kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel masa kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang untuk selalu memperhatikan upah (X_1), pendidikan (X_2), usia (X_3), dan masa kerja (X_4) karyawan produksi. Hal tersebut dikarenakan keseluruhan variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan yang penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesionalitas individu. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel pendidikan memiliki nilai terendah pengaruhnya terhadap

kinerja karyawan produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang. Aktivitas kerja sebagai karyawan produksi memang dominan terhadap aktivitas kemampuan fisik. Namun, hal lain seperti potensi kognitif, afektif, psikomotorik juga dibentuk melalui pendidikan. Begitu juga dengan pengembangan sikap dan kepribadian yang bertanggung jawab. Untuk itu peneliti juga menyarankan agar pihak terkait juga memperhatikan tingkat pendidikan karyawan produksi yang dalam aktivitas kerjanya tidak hanya membutuhkan kemampuan fisik tapi juga profesionalitas agar proses produksi dapat berjalan dengan baik.

3. Diharapkan pihak Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang memperhatikan rentang dari masa kerja karyawan, karena variabel masa kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sehingga karyawan bertahan lebih lama bekerja di Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang. Dengan demikian karyawan akan memiliki rentang waktu masa kerja yang tinggi yang nantinya diharapkan berimplikasi pada kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah, pendidikan, usia, dan masa kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar 0,611. Artinya bahwa 61,1% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu upah, pendidikan, usia, dan masa kerja. Sedangkan sisanya 38,9% variabel

kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dengan objek yang sama tetapi variabel-variabel penelitiannya berbeda dari variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Seperti yang telah dikemukakan oleh Gibson et. al (2004) menyebutkan ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu variabel organisasional, individual, dan variabel psikologis. Mengingat konsep dalam penelitian ini hanya mengacu pada kedua perangkat variabel saja (variabel organisasional & individual), maka penelitian selanjutnya dapat meneliti berdasarkan acuan konsep perangkat variabel psikologis maupun bagian perangkat variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: UB Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rinea Cipta.
- Ardana, Komang I et. al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'd, Moh. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar, Muhammad. 2015. *Filsafat Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia.
- Ahmadi, Rulam. 2015. *Pengantar Pendidikan (Asas & Filsafat Pendidikan)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Devischa, Decky Candra. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri)*. Skripsi pada FIA Universitas Brawijaya.
- Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Ekonomi Raharja*. Vol 5, No 3. Diakses pada 20 Februari 2019.
- Fitriantoro, Arhiza Rizki. 2009. *Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja Dengan Kinerja Dosen (Studi kasus Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma)*. Skripsi pada FE Universitas Sanata Dharma.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Kinerja)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Gibson et al. 2004. *Organisasi*. Jilid 1. Tangerang: Bina Rupa Aksara.
- Gibson et al. 2012. *Organisasi*. Jilid 1. Tangerang: Bina Rupa Aksara.

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilarso, T. 2003. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Kanisius.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Kelima, Yogyakarta: BPFPE.
- Harjana, Agus M. 2001. *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius.
- Handoko, T Hari. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BFFE.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jackson dan Mathis Robert. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, Fajar Azmi. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Area Malang)*. Skripsi pada FIA Universitas Brawijaya.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Kedua, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers.
- Moekijat. 1992. *Administrasi Gaji dan Upah*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi. 2006. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S
- Masilan, Olla. 2014. *Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)*. Skripsi pada FIA Universitas Brawijaya.

- Munandar, Toni. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang*. Skripsi pada FEB Universitas Bandar Lampung.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rudiansyah. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Rosidah dan Ambar T S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar – Dasar Tentang Manajemen Perkantoran*. Edisi Revisi. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, J. Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: FEUI (Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia).
- Sukirno. Sadono. 1995. *Pengantar Ekonomi Micro Ekonomi*. Edisi Kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Litjan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: AFABETA, cv.
- Suprpto. 2008. *Model Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Suryadi, Ace. 2014. *Pendidikan Indonesia Menuju 2025*. Bandung : Rosda.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. *SPSS vs LISREL, Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suprpto. 2008. *Model Penelitian pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sri Lestari, Siti Badriah. 2007. *Analisis Variabel - variabel yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Industri Kecil di Kabupaten Purbalingga*. Vol 5, No 2. Diakses pada 20 Februari 2019.

- Tulus, A M. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Sun.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widodo, U W. 1989. *Produktivitas Tenaga Kerja*. Malang: Lintas Ekonomi Volume 6 No 2. Universitas Brawijaya.
- Wita Farla, Kosasih Zen, Yuliansyah Diah. 2017. *Karakteristik Biografis dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. Vol 15, No 2. Diakses pada 20 Februari 2019
- Zainal et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

Kepada:

Yth. Karyawan Produksi

Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang

Di tempat.

Dengan hormat,

Sehubung dengan penelitian penulis sebagai mahasiswa S-1 Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang berjudul “Pengaruh Upah, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang)”. Penulis memohon dengan hormat kepada karyawan produksi di Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang untuk bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket terlampir.

Sesuai dengan kode etik penelitian, maka penulis **menjamin seluruh kerahasiaan** identitas responden dan hasil angket terlampir. Atas perhatian dan kerjasamanya, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Natan Anggi Saputra Tamba

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
4. Pendidikan Terakhir (SD/SMP/SMA/SMK/DIPLOMA/SARJANA) :
5. Lama bekerja di bagian produksi : bulan / tahun *)
6. Rata-rata Upah yang diperoleh :

| | |
|--------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | dibawah 1.000.000/bulan |
| <input type="checkbox"/> | 1.000.000 – 1.500.000/bulan |
| <input type="checkbox"/> | 1.500.000 – 2.000.000/bulan |
| <input type="checkbox"/> | 2.000.000 – 2.500.000/bulan |
| <input type="checkbox"/> | 2.500.000 – 3.000.000/bulan |
| <input type="checkbox"/> | Diatas 3.000.000/bulan |

Keterangan : *) **Coret yang tidak perlu**

beri tanda centang (✓) pada kotak pilihan anda

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon membaca pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama.
2. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya, sesuai dengan kenyataan yang ada.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan cara memberikan “**CENTANG (✓)**” pada pilihan jawaban yang tersedia.
4. Pembetulan kesalahan pengisian dilakukan dengan cara menyilang (X) tanda centang tersebut, kemudian pilihan yang anda anggap sesuai dengan jawaban diberi tanda centang (✓).

Keterangan Pilihan Jawaban:

- SS** : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

UPAH (X_1)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|---|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| Kesesuaian Upah ($X_{1.1}$) | | | | | | |
| 1 | Upah yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya | | | | | |
| 2 | Upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya | | | | | |
| 3 | Dasar upah yang saya terima sesuai dengan rekan kerja saya | | | | | |
| Kegunaan Upah ($X_{1.2}$) | | | | | | |
| 1 | Upah yang saya terima mampu meningkatkan motivasi kerja saya | | | | | |
| 2 | Upah yang saya terima mampu meningkatkan semangat kerja saya | | | | | |
| 3 | Upah yang saya terima mampu meningkatkan komitmen organisasi saya pada Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang | | | | | |

PENDIDIKAN (X_2)

(SD/SMP/SMA/DIPLOMA/SARJANA)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|---|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| Tingkat Pendidikan ($X_{2.1}$) | | | | | | |
| 1 | Tingkat pendidikan formal terakhir saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini | | | | | |
| 2 | Tingkat pendidikan formal terakhir saya bermanfaat untuk pekerjaan yang saya lakukan saat ini | | | | | |
| 3 | Pendidikan formal terakhir saya membuat saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| Kegunaan Pendidikan ($X_{2.2}$) | | | | | | |
| 1 | Pendidikan formal terkahir yang saya tempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya sekarang | | | | | |
| 2 | Tingkat pendidikan formal terakhir yang saya tempuh mampu meningkatkan kinerja saya | | | | | |
| 3 | Pendidikan formal terakhir saya memenuhi kebutuhan kerja | | | | | |

USIA (X₃)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|---|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| Kemampuan (X_{3,1}) | | | | | | |
| 1 | Tingkat usia saya saat ini berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 2 | Dengan tingkat usia saya saat ini, saya mampu memenuhi target produksi yang telah ditetapkan | | | | | |
| 3 | Dengan tingkat usia saya saat ini, saya mampu melakukan kerja sama dengan rekan kerja lainnya | | | | | |
| Kepuasan Kerja (X_{3,2}) | | | | | | |
| 1 | Tingkat usia saya saat ini berpengaruh terhadap motivasi kerja saya | | | | | |
| 2 | Tingkat usia saya saat ini berpengaruh terhadap komitmen kerja saya | | | | | |
| 3 | Tingkat usia saya saat ini berpengaruh terhadap semangat kerja saya | | | | | |

MASA KERJA (X₄)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|---------------------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| Kemampuan (X_{4,1}) | | | | | | |
| 1 | Dengan rentang waktu masa kerja saya, berpengaruh terhadap meningkatnya kuantitas hasil kerja saya | | | | | |
| 2 | Dengan rentang waktu masa kerja saya, berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja saya | | | | | |
| Keterampilan (X_{4,2}) | | | | | | |
| 1 | Dengan rentang waktu masa kerja saya, berpengaruh terhadap meningkatnya keterampilan kerja saya | | | | | |
| 2 | Dengan rentang waktu masa kerja saya berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja saya | | | | | |

KINERJA (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|--|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| Kuantitas Kerja (Y₁) | | | | | | |
| 1 | Saya mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan | | | | | |
| 2 | Hasil produksi saya melebihi rekan kerja saya | | | | | |
| Kualitas Kerja (Y₂) | | | | | | |
| 1 | Saya mampu memenuhi kriteria hasil produksi sesuai dengan yang telah ditetapkan | | | | | |
| 2 | Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti dan rapi | | | | | |
| Ketepatan Waktu (Y₃) | | | | | | |
| 1 | Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | | | | | |
| 2 | Saya menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dibandingkan rekan kerja lainnya | | | | | |

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Upah (X_1)

| Kode Resp. | X1 | | | | | | X1 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|----|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 23 |

| Kode Resp. | X1 | | | | | | X1 |
|------------|------|------|------|------|------|------|----|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 42 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 22 |

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Pendidikan (X₂)

| Kode Resp. | X2 | | | | | | X2 |
|------------|------|------|------|------|------|------|----|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |

| Kode Resp. | X2 | | | | | | X2 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|----|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 21 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 22 |
| 25 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 30 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 32 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 34 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 21 |
| 35 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 36 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 37 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 41 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 21 |
| 42 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 45 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 23 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 47 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 52 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 24 |
| 53 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 22 |
| 54 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 21 |

| Kode Resp. | X2 | | | | | | X2 |
|------------|------|------|------|------|------|------|----|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | |
| 55 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 56 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 22 |

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Usia (X_4)

| Kode Resp. | X3 | | | | | | X3 |
|------------|------|------|------|------|------|------|----|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 7 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 24 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 20 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 23 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 13 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

| Kode Resp. | X3 | | | | | | X3 |
|------------|------|------|------|------|------|------|----|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 54 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Masa Kerja (X₄)

| Kode Resp. | X4 | | | | X4 |
|------------|------|------|------|------|----|
| | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

| Kode Resp. | X4 | | | | X4 |
|---------------|------|------|------|------|----|
| | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 |

| Kode Resp. | X4 | | | | X4 |
|------------|------|------|------|------|----|
| | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Kode Resp. | Y | | | | | | Y |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 6 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 10 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 11 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 20 |
| 16 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 22 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 20 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |

| Kode Resp. | Y | | | | | | Y |
|---------------|----|----|----|----|----|----|----|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 33 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 36 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 37 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 40 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 24 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 56 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |

Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table**X1.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 4.00 | 43 | 76.8 | 76.8 | 80.4 |
| | 5.00 | 11 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 3.00 | 5 | 8.9 | 8.9 | 10.7 |
| | 4.00 | 45 | 80.4 | 80.4 | 91.1 |
| | 5.00 | 5 | 8.9 | 8.9 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 8.9 | 8.9 | 8.9 |
| | 4.00 | 32 | 57.1 | 57.1 | 66.1 |
| | 5.00 | 19 | 33.9 | 33.9 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 12 | 21.4 | 21.4 | 21.4 |
| | 4.00 | 40 | 71.4 | 71.4 | 92.9 |
| | 5.00 | 4 | 7.1 | 7.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 13 | 23.2 | 23.2 | 23.2 |
| | 4.00 | 36 | 64.3 | 64.3 | 87.5 |
| | 5.00 | 7 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 17 | 30.4 | 30.4 | 30.4 |
| | 4.00 | 32 | 57.1 | 57.1 | 87.5 |
| | 5.00 | 7 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 3.00 | 7 | 12.5 | 12.5 | 16.1 |
| | 4.00 | 39 | 69.6 | 69.6 | 85.7 |
| | 5.00 | 8 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 9 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| | 3.00 | 19 | 33.9 | 33.9 | 50.0 |
| | 4.00 | 24 | 42.9 | 42.9 | 92.9 |
| | 5.00 | 4 | 7.1 | 7.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 9 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| | 3.00 | 22 | 39.3 | 39.3 | 55.4 |
| | 4.00 | 21 | 37.5 | 37.5 | 92.9 |
| | 5.00 | 4 | 7.1 | 7.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 3.00 | 13 | 23.2 | 23.2 | 26.8 |
| | 4.00 | 40 | 71.4 | 71.4 | 98.2 |
| | 5.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 28 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | 4.00 | 26 | 46.4 | 46.4 | 96.4 |
| | 5.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 16 | 28.6 | 28.6 | 28.6 |
| | 4.00 | 29 | 51.8 | 51.8 | 80.4 |
| | 5.00 | 11 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 2.00 | 3 | 5.4 | 5.4 | 7.1 |
| | 3.00 | 5 | 8.9 | 8.9 | 16.1 |
| | 4.00 | 39 | 69.6 | 69.6 | 85.7 |
| | 5.00 | 8 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 3.00 | 7 | 12.5 | 12.5 | 14.3 |
| | 4.00 | 39 | 69.6 | 69.6 | 83.9 |
| | 5.00 | 9 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 3.00 | 9 | 16.1 | 16.1 | 17.9 |
| | 4.00 | 40 | 71.4 | 71.4 | 89.3 |
| | 5.00 | 6 | 10.7 | 10.7 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 2.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 5.4 |
| | 3.00 | 4 | 7.1 | 7.1 | 12.5 |
| | 4.00 | 48 | 85.7 | 85.7 | 98.2 |
| | 5.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
| | 3.00 | 12 | 21.4 | 21.4 | 26.8 |
| | 4.00 | 39 | 69.6 | 69.6 | 96.4 |
| | 5.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X3.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 2.00 | 3 | 5.4 | 5.4 | 7.1 |
| | 3.00 | 5 | 8.9 | 8.9 | 16.1 |
| | 4.00 | 45 | 80.4 | 80.4 | 96.4 |
| | 5.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X4.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 3.00 | 4 | 7.1 | 7.1 | 8.9 |
| | 4.00 | 46 | 82.1 | 82.1 | 91.1 |
| | 5.00 | 5 | 8.9 | 8.9 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X4.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 3.00 | 11 | 19.6 | 19.6 | 23.2 |
| | 4.00 | 39 | 69.6 | 69.6 | 92.9 |
| | 5.00 | 4 | 7.1 | 7.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X4.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 3.00 | 7 | 12.5 | 12.5 | 14.3 |
| | 4.00 | 41 | 73.2 | 73.2 | 87.5 |
| | 5.00 | 7 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X4.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 10 | 17.9 | 17.9 | 17.9 |
| | 4.00 | 43 | 76.8 | 76.8 | 94.6 |
| | 5.00 | 3 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 4.00 | 44 | 78.6 | 78.6 | 82.1 |
| | 5.00 | 10 | 17.9 | 17.9 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 8 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| | 3.00 | 32 | 57.1 | 57.1 | 71.4 |
| | 4.00 | 11 | 19.6 | 19.6 | 91.1 |
| | 5.00 | 5 | 8.9 | 8.9 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 4.00 | 50 | 89.3 | 89.3 | 92.9 |
| | 5.00 | 4 | 7.1 | 7.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| | 4.00 | 45 | 80.4 | 80.4 | 87.5 |
| | 5.00 | 7 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| | 4.00 | 48 | 85.7 | 85.7 | 92.9 |
| | 5.00 | 4 | 7.1 | 7.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
| | 3.00 | 23 | 41.1 | 41.1 | 46.4 |
| | 4.00 | 27 | 48.2 | 48.2 | 94.6 |
| | 5.00 | 3 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

| | | X1 |
|------|---------------------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | .723** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .711** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .367** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 |
| | N | 56 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .789** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .837** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .803** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 56 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 56 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .789 | 6 |

Correlations

Correlations

| | | X2 |
|------|---------------------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | .554** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .823** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .813** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .729** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .716** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .400** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 56 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 56 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 56 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .757 | 6 |

Correlations

Correlations

| | | X3 |
|------|---------------------|--------|
| X3.1 | Pearson Correlation | .810** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .713** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .602** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .873** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X3.6 | Pearson Correlation | .704** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 56 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 56 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .810 | 6 |

Correlations

Correlations

| | | X4 |
|------|---------------------|--------|
| X4.1 | Pearson Correlation | .824** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X4.2 | Pearson Correlation | .857** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X4.3 | Pearson Correlation | .894** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| X4.4 | Pearson Correlation | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 56 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 56 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .830 | 4 |

Correlations

Correlations

| | | Y |
|----|---------------------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | .738** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| Y2 | Pearson Correlation | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| Y3 | Pearson Correlation | .658** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| Y4 | Pearson Correlation | .721** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| Y5 | Pearson Correlation | .818** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |
| Y6 | Pearson Correlation | .769** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 56 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 56 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 56 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .788 | 6 |

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .800 ^a | .639 | .611 | 1.41739 | 1.952 |

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | .369 | 2.708 |
| | X2 | .874 | 1.144 |
| | X3 | .609 | 1.643 |
| | X4 | .375 | 2.669 |

a. Dependent Variable: Y

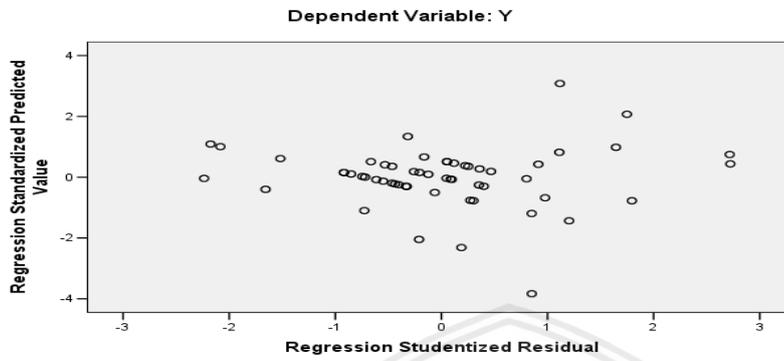
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 56 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.36487841 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .095 |
| | Positive | .095 |
| | Negative | -.085 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .713 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .690 |

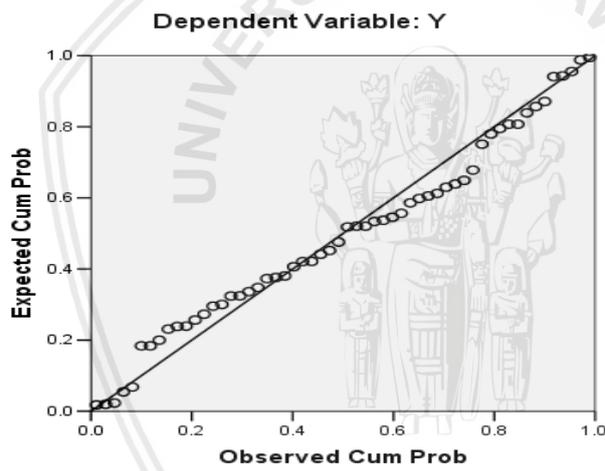
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

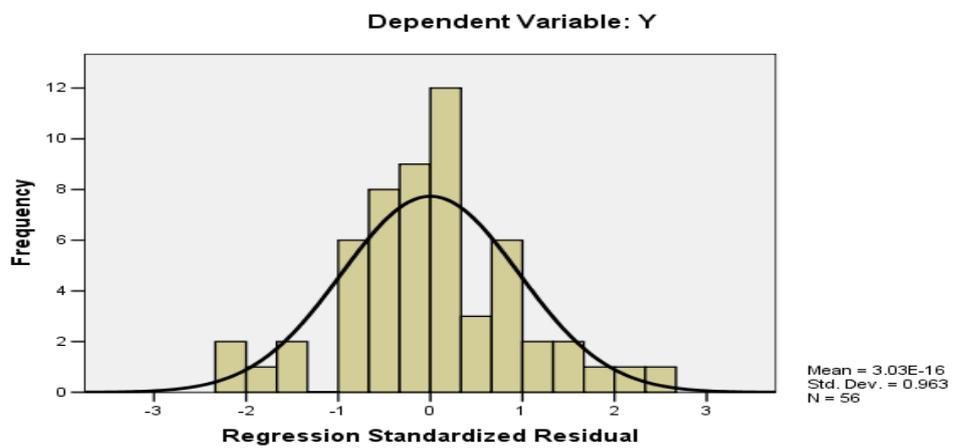
Scatterplot



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



Lampiran 6 Regresi Linier Berganda

Regression**Descriptive Statistics**

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----|---------|----------------|----|
| Y | 23.0000 | 2.27236 | 56 |
| X1 | 23.9464 | 2.33097 | 56 |
| X2 | 21.8750 | 2.83525 | 56 |
| X3 | 23.1250 | 2.79000 | 56 |
| X4 | 15.6250 | 1.75357 | 56 |

Correlations

| | | Y | X1 | X2 | X3 | X4 |
|---------------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| Pearson Correlation | Y | 1.000 | .717 | .409 | .614 | .707 |
| | X1 | .717 | 1.000 | .351 | .571 | .765 |
| | X2 | .409 | .351 | 1.000 | .204 | .239 |
| | X3 | .614 | .571 | .204 | 1.000 | .601 |
| | X4 | .707 | .765 | .239 | .601 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | . | .000 | .001 | .000 | .000 |
| | X1 | .000 | . | .004 | .000 | .000 |
| | X2 | .001 | .004 | . | .065 | .038 |
| | X3 | .000 | .000 | .065 | . | .000 |
| | X4 | .000 | .000 | .038 | .000 | . |
| N | Y | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| | X1 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| | X2 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| | X3 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| | X4 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X4 ^a , X2, X3, X1 | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .800 ^a | .639 | .611 | 1.41739 | 1.952 |

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 181.541 | 4 | 45.385 | 22.591 | .000 ^a |
| | Residual | 102.459 | 51 | 2.009 | | |
| | Total | 284.000 | 55 | | | |

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.508 | 2.223 | | 1.128 | .265 |
| | X1 | .280 | .135 | .288 | 2.077 | .043 |
| | X2 | .151 | .072 | .189 | 2.098 | .041 |
| | X3 | .185 | .088 | .227 | 2.107 | .040 |
| | X4 | .396 | .178 | .306 | 2.226 | .030 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian

| | |
|---|--|
|  | <p>Kantor KUD Sumber Makmur Ngantang</p> |
|  | <p>Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang</p> |
|  | <p>Dokumentasi Kegiatan Pengisian Kuesioner Oleh Karyawan Produksi Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang</p> |
|  | |
|  | |