

**PERAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PADA PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir)
Cabang Malang)**

SKRIPSI

Oleh :

MUTMAINAH
NIM : 06610094



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2010**

**PERAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PADA PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir)
Cabang Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh :

MUTMAINAH
NIM : 06610094



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2010**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PADA PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir)
Cabang Malang)**

SKRIPSI

Oleh :

MUTMAINAH
NIM : 06610094

Telah disetujui 27 Maret 2010
Dosen Pembimbing,

Siswanto, SE., M.Si
NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 19550302 198703 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PADA PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir)
Cabang Malang)**

Oleh

MUTMAINAH
NIM : 06610094

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 3 April 2010

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Ifi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u> NIP 19711108 199803 2 002	: ()
2. Sekretaris / Pembimbing <u>Siswanto, SE., M.Si</u> NIP 19750906 200604 1 001	: ()
3. Penguji Utama <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP 19720212 200312 1 003	: ()

Disahkan Oleh :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 19550302 198703 1 004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Mutmainah
NIM : 06610094
Alamat : Ds/Dsn. Lolawang RT. 13 RW. 01 Kecamatan Ngoro
Kabupaten Mojokerto-Jawa Timur 61385

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

**PERAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PADA PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN
(STUDI PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR CABANG
MALANG)**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari saya ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 April 2010
Hormat saya,

MUTMAINAH
06610094

MOTTO

إِذَا وَ سِدِّ الْأَمْرِ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَاصْتَبِرْ إِلَىٰ سَاعَةِ

“Apabila sesuatu urusan diberikan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya” (HR. Bukhari dalam kitab Iman, dari Abu Hurairah)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufiq, hidayah, dan inayahnya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam tetap penulis curahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa kebenaran di muka bumi ini.

Penulis menyadari dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dan amat jauh dari kesempurnaan, karena penulis hanya manusia biasa. Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis banyak melibatkan berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis hadiahkan kepada :

1. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dorongan berupa segalanya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Siswanto, SE., M.Si selaku Pembimbing yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan memberikan bimbingan kepada penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ustadz KH. Marzuki Mustamar dan sekeluarga beserta segenap Pengasuh PP. Sabilurrosyad yang banyak memberikan ilmu keagamaan dan kebaikan.

6. Saudara-saudaraku, teman-temanku, sahabat-sahabatku di bangku kuliah dan di PP. Sabilurrosyad yang memberikan semangat dan kebersamaan dalam bentuk kekeluargaan.
 7. Dan semua pihak yang telah turut membantu dan memberikan sumbangan baik materiel maupun spirituil yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
- Semoga amal kebaikan mereka diterima oleh Allah SWT dan mendapat balasan yang setimpal. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca yang budiman. Amin.

Malang, 27 Maret 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris Hasil-hasil Penelitan Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	13
2.2.1 KINERJA	13
2.2.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.2.1.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	18
2.2.2 KARAKTERISTIK INDIVIDU	22
2.2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu	22
2.2.3.2 Variabel Karakteristik Individu.....	23
2.3 Kerangka Berpikir	38
2.4 Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Lokasi Penelitian	41
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.5 Data dan Jenis Data	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data	44
3.7 Instrumen Penelitian.....	46
3.8 Definisi Operasional Varabel	47
3.9 Uji Instrumen Penelitian.....	54
3.10 Metode Analisis Data	56
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN. 60	
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian	60
4.2 Hasil Penelitian.....	68
BAB V PENUTUP.....	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1 : Kajian Empiris Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	8
Tabel. 2.2 : Peraga Dimensi Kemampuan.....	27
Tabel. 3.3 : Variabel dan Jenis Skala yang Digunakan.....	47
Tabel. 3.4 : Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	48
Tabel. 4.1 : Nama-nama konter yang ada di Malang	63
Tabel. 4.2 : Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.....	67
Tabel. 4.3 : Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan	67
Tabel. 4.4 : Jumlah responden berdasarkan masa kerja.....	68
Tabel. 4.5 : Jumlah responden berdasarkan usia.....	68
Tabel. 4.6 : Jumlah responden berdasarkan status pernikahan	69
Tabel. 4.7 : Jumlah responden berdasarkan jumlah tanggungan	69
Tabel. 4.8 : Hasil output uji validitas	71
Tabel. 4.9 : Usia – Kinerja <i>Crosstabulation</i>	73
Tabel. 4.10 : Jenis Kelamin – Kinerja <i>Crosstabulation</i>	74
Tabel. 4.11 : Status Nikah – Kinerja <i>Crosstabulation</i>	75
Tabel. 4.12 : Pendidikan – Kinerja <i>Crosstabulation</i>	76
Tabel. 4.13 : Masa kerja – Kinerja <i>Crosstabulation</i>	77
Tabel. 4.14 : Jumlah Tanggungan – Kinerja <i>Crosstabulation</i>	78
Tabel. 4.15 : Kepribadain – kinerja <i>crosstabulation</i>	79
Tabel. 4.16 : Kemampuan – kinerja <i>crosstabulation</i>	80
Tabel. 4.17 : Sikap – kinerja <i>crosstabulation</i>	81
Tabel. 4.18 : Kepuasan kerja – kinerja <i>crosstabulation</i>	82
Tabel. 4.19 : <i>Test of Equality of Group Means</i>	83
Tabel. 4.20 : <i>Variables Entered/removed</i>	84
Tabel. 4.21 : <i>Variables in the analysis</i>	84
Tabel. 4.22 : <i>Eigenvalues</i>	85
Tabel. 4.23 : <i>Wilks` Lambda</i>	85
Tabel. 4.24 : <i>Canonical Discriminant Function Coefficient</i>	86

Tabel. 4.25 : <i>Standard Canonical Discriminant Function Coefficient</i>	86
Tabel. 4.26 : <i>Structure matrix</i>	87
Tabel. 4.27 : <i>Functions at Group Centroids</i>	87
Tabel. 4.28 : <i>Classification Results</i>	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Tiga Komponen Sikap.....	33
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Bukti Konsultasi	110
Lampiran 2	: Biodata Peneliti	111
Lampiran 3	: Kuesioner.....	112
Lampiran 4	: Data Input Analisis	114
Lampiran 5	: <i>Output</i> Uji Instrumen.....	119
Lampiran 6	: <i>Output Crostabulation</i>	125
Lampiran 7	: <i>Output</i> Analisis Diskriminasi	130
Lampiran 8	: <i>Output</i> Analisis Korelasi Kanonikal.....	136

ABSTRAK

Mutmainah, 2010 SKRIPSI. Judul: "Peran Karakteristik Individu Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Malang)".

Pembimbing: Siswanto, SE., M.Si

Keywords: Kinerja, Karakteristik Individu

Industri jasa telah mendominasi perekonomian hampir semua Negara industri, dan bahkan mampu menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan PDB, lebih dari 50% pekerjaan di Inggris didominasi sektor jasa. Faktor utama yang membedakan perusahaan-perusahaan jasa adalah kualitas pelayanan. Para pelanggan semakin piawai dalam permintaan mereka dan semakin menuntut standar layanan yang lebih tinggi (Arief, 2007:1-179). Untuk itulah, peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk dapat mewujudkan permintaan pelanggan. Kinerja yang dihasilkan efektif atau tidak, tergantung dari karakteristik masing-masing individu karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan (*person characteristic*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan variabel karakteristik individu dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* (penarikan acak secara sederhana). Teknik pengumpulan data salah satunya dengan kuesioner, dimana kuesioner disebarkan kepada 34 karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang. Kinerja merupakan variabel dependent (Y), sedangkan variabel independent adalah karakteristik individu yang meliputi usia (X1), jenis kelamin (X2), status nikah (X3), pendidikan (X4), masa kerja (X5), jumlah tanggungan (X6), kemampuan (X7), kepribadian (X8), sikap (X9), dan kepuasan kerja (X10). Instrumen-instrumen yang ada dalam kuesioner diuji terlebih dahulu menggunakan *Cronbach Alpha*. Analisis data menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif menggunakan *crosstab* (tabulasi silang) dimana tiap variabel dianalisis secara silang. Sedangkan metode kuantitatif menggunakan analisis diskriminan model *stepwise* karena variabel dependent merupakan variabel kategorikal dan analisis korelasi kanonikal.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tiga variabel *independent* yang mempunyai peranan penting (signifikan) dalam peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang, yaitu variabel kepribadian (0,548), sikap (0,433), dan kemampuan (-0,315). Sedangkan variabel usia, jenis kelamin, status nikah, pendidikan terakhir, masa kerja, jumlah tanggungan, dan kepuasan kerja tidak mempunyai peranan dalam peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang karena hasil analisis yang diperoleh tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya memperhatikan kepribadian, sikap, dan kemampuan karyawan dengan posisi yang akan diduduki.

ABSTRACT

Mutmainah, 2010 THESIS. Title: “The Role of Individual Characteristic in the Improvement of the Employee’s Output (Study on PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Branch Malang)”.

Supervisor: Siswanto, SE., M.Si

Keywords : Output, Individual Characteristic

Nowdays service companies have been dominating most of the economy of industrial country. They can create a job opportunities and increase PDB. The fact is that more than 50% of employment in England is dominated by the sector of service company. The main factor differentiating the service companies to others is the service quality. The customers become smarter in their orders and have more demand for the higher standard of the service (Arief, 2007:1-179). Thus, efficiency of the output is greatly needed in order to be able to fulfil the customers’ order. The efficiency of the output means that the employees can produce the output fitting to standard of the time given by the company. Whether the output is effective or not depends on each of the individual characteristics. It is because one of the factors influencing the output of employee is the employee characteristic (personal characteristic). The purpose of this study is examine the role of the individual characteristic variable in the improvement of output of the company found in PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Malang Branch.

This study uses the quantitative method with an explanation approach. The technique applied in getting the sample is by using a simple random sampling. One of techniques to collect the data is by using Questionnaire, which is distributed to thirty-four employees of PT. TIKI JNE Malang Branch. The efficiency of the output is a dependent variable (Y), while an independent variable is the individual characteristic that covers the age (X1), gender (X2), marital status (X3), education (X4), work period (X5), amount of the responsibility (X6), ability (X7), personality (X8), behaviour (X9), and satisfaction of the work (X10). The instruments existed in the questionnaire are firstly tested by *Cronbach Alpha*. The data analysis use descriptive and quantitative method. The descriptive method uses *Crosstab* (cross tabulation) by analyzing every variable crossly. While the quantitative method applied the discriminated *stepwise* model because the dependent variable is the categorical one and canonical correlation analysis.

The results show that there are four independent variables having the significant role in the improvement of employee’s output in PT. TIKI JNE Malang Branch, such as the variable of the personality (0,548), behavioral (0,433), and ability (-0,315). At the same time as the variable of the age, marital status, education, work periods, amount of the responsibility, and satisfaction of the work have less significant role in the improvement of the employee’s output in PT. TIKI JNE Malang Branch leading to the result that such variables are found not significant. Therefore, it can be concluded that to be able to achieve of the expected output, it is important to notice personality, behavioral as required in a certain position and to adapt between the personality of the employee and the position occupied.

المستخلص البحث

مطمئنة، ٢٠١٠ بحث جامعي. موضوع: "دور الشخصية الفردي ارتفاع كفاءة عمل العمال (دراسة في شركة PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir فرع بمالنج".

المشرف : سسونطا الماجستير.

الكلمة الرئيسية : كفاءة الأعمال، شخصية الفرد.

كادت تتسلط صناعة الفضيل إقتصاد البلدية الصناعية جميعها، بل تستطيع أن تخترع مجال العمل و ترتقى PDB أعلى من خمسين في المائة عملا في الإنجليز قد تسلط قطاعي الفضل. العامل الأساسي الذي يميز المؤسسات الفضلية هو كيفية الخدمة. كلما ينشط المشتركون في طلبهم وكلما يطالبون بمقياس الخدمة الأعلى (Arif, 2007:1-179) ولذلك، تأثير كفاءة العمل يحتاج احتياحا عظيماليوجد طلبهم أي من الشركة. تأثير العمل هو العمال الذي ينتاج الأعمال المناسبة بمقياس الوقت المعين من الشركة. فعال الأعمال المنتجة معلق بخصوصية شخصية الفرد، لأن أحد من العوامل المؤثرة (Person Characteristic) لأعمال العمال هو خصوصية العمال. هدف هذه البحث هو معرفة دور متغيرة خصوصية الشخص في إرتقاء العامل في شركة PT.TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) مكتبة فرعية بمالنج.

أما المنهج في هذا البحث هو المنهج الكيفي بتقريب التفسيرى طريقة أخذ العينة التي تستعملها الباحثة هي المعاينة الجرافية بالبسيط (*Simple Random Sampling*). إحدى طرائق جمع البيانات هي الاستبيان المنتشر على أربعة وثلاثين عاملاً في شركة PT TIKI JNE لأعمال هو المتغير التبعية (Y) أما المتغير المستقل يحيط بالعمر (X1) الجنس (X2)، وضع النكاح (X3)، التربية الأخيرة (X4) زمن العمل (X5)، مجموع الضمان (X6)، القدرة (X7)، الشخصية (X8)، الموقف (X9) واقتناع العمل (X10). الأدوات فيه تختبر أولاً (*Cronbach alpha*). ومنهاج تحليل البيانات هو المنهج الوصفي وكمي. يستعمل المنهج الوصفي (*crosstab*). أينما كل المتغير يحلل تصليبية. وأما المنهج الكمي يستعمل التحليل المميز بشكل (*stepwise*)، لأن المتغير التبعية من المتغير نيل عرض البيانات و كونيكل.

و تحليلها من المتغيرين المستقلين اللذين يملكان الدور الأساسي في ارتقاء تأثير أعمال العامل في

شركة PT TIKI JNE بما لنج الشخصية (0,548)، القدرة (0,433)، الموقف

(-0,315) وأما متغير العمر، وضع النكاح، التربية الأخيرة، زمن العمل، مجموع الضمان، القدرة، الموقف

واقتناع العمل لا يكون فيها الدور في إرتقاء تأثير أعمال العامل في شركة PT TIKI JNE بما لنج

وخلاصته، لبلوغ تأثير الأعمال، لا بد أنيهتم القدرة، الموقف المختار إلى الموقع ويوفق بين شخصية

العامل بالموقع الذي سيحتله.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berorientasi pada keuntungan yang diperoleh. Semakin berkembang suatu perusahaan maka keuntungan yang diperoleh semakin besar. Sehingga peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting yang dalam hal ini disebut dengan karyawan (tenaga kerja atau pegawai). Kinerja yang dihasilkan karyawan menentukan perkembangan suatu perusahaan. Untuk itulah kinerja dari setiap individu sangat dibutuhkan dalam pengembangan perusahaan.

Industri jasa telah mendominasi perekonomian hampir semua Negara industri, dan bahkan mampu menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan PDB, lebih dari 50% pekerjaan di Inggris didominasi sektor jasa. Faktor utama yang membedakan perusahaan-perusahaan jasa adalah kualitas pelayanan. Para pelanggan semakin piawai dalam permintaan mereka dan semakin menuntut standar layanan yang lebih tinggi (Arief, 2007:1-179). Untuk itulah, peningkatan efektivitas kinerja karyawan untuk mewujudkan permintaan para pelanggan sangat diperlukan.

Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi / meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang

bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2009:53). Dimana tujuan-tujuan organisasi telah dirancang untuk bisa bersaing dengan perusahaan jasa yang lain.

Menurut Yuwono, dkk (2005:187), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan (*person characteristic*) yang terdiri dari 1) pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, 2) sikap dan motivasi. Karena kinerja berkaitan langsung dengan karyawan. Menurut Robbins (1996:10) dalam skripsi Fahmi (2009:46-47), karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing sehingga mempengaruhi dalam perilaku kerja. Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai.

PT. TIKI JNE termasuk salah satu perusahaan yang berkompetisi dalam bidang jasa titipan kilat. Bisnis yang terkait dengan kepuasan pelanggan ini harus mampu berkompetisi dengan perusahaan jasa yang lain untuk menumbuhkembangkan bisnisnya. Pelayanan adalah kunci utama untuk menarik pelanggan dalam bisnis jasa. Sehingga kualitas pelayanan tergantung dari kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam memenuhi kepuasan pelanggan, PT. TIKI JNE menggunakan sistem *real online*. Sistem ini membantu para pelanggan untuk melihat status pengiriman barangnya apakah sampai di tempat tujuan atau tidak, barang yang dikirim terjadi kerusakan atau tidak. Dengan adanya sistem *real online*, karyawan dituntut untuk bekerja seefektif mungkin. Kinerja yang efektif menentukan

keberhasilan perusahaan dalam melayani pelanggan karena dalam sistem ini melayani pelanggan dalam pelayanan yang cepat dan tepat. Adanya sistem ini pelanggan bisa mengakses sendiri status pengirimannya melalui internet.

Sistem *real online* ini juga menghubungkan antar perusahaan-perusahaan cabang yang ada di wilayah seluruh Indonesia dengan perusahaan pusat yang terletak di Jakarta. Status pengiriman yang ada di suatu wilayah dapat dilihat dengan jaringan ini. Untuk itulah dalam hal ini efektivitas kinerja dibutuhkan.

Perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang terdiri dari beberapa bagian yaitu diantaranya bagian *cash counter*, *inbound* (pemasukan barang), *outbound* (pengeluaran barang), *customer service*, *POD (Proof of Delivery)*, *finance* dan *Human Resource*. Setiap bagian mempunyai karakter karyawan yang berbeda-beda. Dengan adanya berbagai macam karakter yang berbeda diharapkan mampu melayani pelanggan semaksimal mungkin. Jika karyawan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal atau efektif maka keuntungan yang diperoleh perusahaan juga maksimal dan menunjukkan bahwa perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang mampu bersaing dalam bidang jasa titipan kilat. Akan tetapi, seringkali keterlambatan dalam pengiriman barang ke tempat tujuan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penelitian penulis mengangkat judul "Peran Karakteristik Individu Pada Peningkatan Kinerja Karyawan" pada perusahaan PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran usia (X1) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang?
2. Bagaimana peran jenis kelamin (X2) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang?
3. Bagaimana peran status kawin (X3) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang?
4. Bagaimana peran pendidikan (X4) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang?
5. Bagaimana peran masa kerja (X5) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang?
6. Bagaimana peran jumlah tanggungan (X6) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang?
7. Bagaimana peran kemampuan (X7) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang?
8. Bagaimana peran kepribadian (X8) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang?
9. Bagaimana peran sikap (X9) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang?
10. Bagaimana peran kepuasan kerja (X10) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Peran usia (X1) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
2. Peran jenis kelamin (X2) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
3. Peran status kawin (X3) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
4. Peran pendidikan (X4) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
5. Peran masa kerja (X5) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
6. Peran jumlah tanggungan (X6) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
7. Peran kemampuan (X7) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
8. Peran kepribadian (X8) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
9. Peran sikap (X9) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
10. Peran Kepuasan kerja (X10) pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta mampu memahami berbagai macam sifat dan karakteristik karyawan pada suatu perusahaan serta kinerja yang dihasilkan selama ini.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjalin kerjasama antara pihak akademisi dengan pihak praktisi. Serta mampu memberikan tambahan khasanah keilmuan di perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Bagi Praktisi

Bisa memberikan masukan kepada praktisi berupa informasi tentang karakteristik individu karyawan sehingga diketahui kinerja karyawan.

1.5 BATASAN PENELITIAN

Untuk mengarahkan pembahasan agar lebih fokus, maka penelitian ini hanya mencakup karakteristik individu yang dikemukakan oleh Agung dan Gibson, Ivancevich, dan Donnely serta indikator-indikator pengukuran kinerja.

Variabel karakteristik individu meliputi :

1. Usia.
2. Jenis kelamin. Jenis kelamin dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan.
3. Status kawin, adalah ikatan lahir batin seorang pria dan seorang wanita.
4. Pendidikan yaitu pendidikan terakhir yang ditempuh.

5. Masa kerja. Jumlah tahun karyawan mulai bekerja, terhitung mulai pada saat menerima surat keputusan penempatan kerja.
6. Banyaknya tanggungan. Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
7. Kemampuan yaitu kemampuan fisik dan intelektual dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.
8. Proses belajar adalah proses perubahan perilaku melalui praktek. Akan tetapi dalam penelitian ini tidak disertakan karena kesulitan peneliti mengamati perubahan yang terjadi pada setiap karyawan.
9. Kepribadian adalah pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang. Kepribadian akan difokuskan pada ciri kepribadian tipe A dan tipe B.
10. Sikap yaitu pernyataan-pernyataan atau penilaian-penilaian terhadap pekerjaan yang dihadapi, meliputi komponen kognisi, afeksi, dan perilaku.
11. Persepsi yaitu proses yang digunakan individu untuk mengorganisasi dan menafsirkan kesan inderawi mereka untuk memberi makna kepada keadaan/tempat kerja mereka. Akan tetapi dalam penelitian ini tidak disertakan karena keterbatasan referensi yang membahas tentang persepsi dan prestasi kerja.
12. Kepuasan kerja yaitu jumlah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.

Indikator pengukuran kinerja meliputi :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Kajian Empiris Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Layinatul Fahmi (2009)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang	Metode Kuantitatif regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel karakteristik individu (X1). • Variabel karakteristik pekerjaan (X2). • Variabel kinerja karyawan (Y). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil T hitung (2,280) dan T tabel (1,680) serta sig T (0,001) dan alpha (0,05). • Ada pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan (x2) terhadap kinerja

					karyawan (Y) dengan hasil T hitung (4,175) dan T tabel (1,680) serta sig T (0,001) dan alpha (0,05) ada pengaruh secara simultan dalam F hitung (17,392) dan F tabel (3,210) serta sig F (0,000) dan alpha (0,05).
2.	Teguh Setiawan, 2007	Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Banyumanik	Metode kuantitatif dengan metode analisis univariat	<ul style="list-style-type: none"> • Umur (X1) • Jenis kelamin (X2) • Masa kerja (X3) • Tingkat pendidikan (X4) • Status perkawinan (X5) • Kepuasan kerja (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik. • Tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik. • Tidak ada

					<p>hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik. • Ada hubungan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
3.	Lutfi Rahmadi, 2006	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan	Metode kuantitatif dengan metode analisis	<ul style="list-style-type: none"> • Karakteristik individu (X1). • Karakteristik pekerjaan (X2). • Disiplin kerja (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (X1) terhadap disiplin

		Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang	Regresi Linier Berganda		<p>kerja (Y) dengan hasil T hitung (-0,997) dan T tabel (1,684) serta sign T (0,324) dan alpha (0,05).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan (X2) terhadap disiplin kerja (Y) dengan hasil T hitung (3,678) dan T tabel (1,684) serta sign T (0,001) dan alpha (0,05). • Ada pengaruh secara simultan dengan hasil F hitung (0,002) dan alpha (0,05).
4.	Mutmainah	Peran Karakteristik	Metode Kuantitatif	• Variabel Kinerja (Y)	

	Individu Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. TIKI JNE cabang Malang)	dengan metode analisis Diskriminan model <i>stepwise</i> dan kanonikal	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel karakteristik individu meliputi : usia (X1), jenis kelamin (X2), status kawin (X3), pendidikan (X4), masa kerja (X5), jumlah tanggungan (X6), kemampuan (X7), kepribadian (X8), sikap (X9), dan kepuasan kerja (X10) 	
--	--	--	---	--

Peneliti Layinatul Fahmi hanya menggunakan 2 variabel independent yaitu karakteristik individu (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) dimana peneliti sekarang tidak menggunakan variabel karakteristik pekerjaan sebagai variabel independent, dan 1 variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan oleh peneliti Layinatul Fahmi menggunakan metode kuantitatif regresi berganda, sedangkan peneliti sekarang menggunakan metode kuantitatif analisis kanonikal.

Peneliti Teguh Setiawan, variabel karakteristik individu hanya mencakup umur (X1), jenis kelamin (X2), masa kerja (X3), tingkat pendidikan (X4), dan status perkawinan (X5) sehingga terdapat 5 variabel independen. Metode yang digunakan dalam peneliti Teguh Setiawan juga berbeda dengan peneliti sekarang, sehingga kemungkinan hasilnya juga berbeda.

Peneliti Lutfi Rahmadi, menggunakan 2 variabel independen, yaitu berupa karakteristik individu (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2), dan menggunakan 1 variabel dependent yaitu disiplin kerja (Y). Dari segi banyaknya variabel dan jenis variabel Y, jelas berbeda dari penelitian yang sekarang. Dari segi metode penelitian juga berbeda, dimana peneliti Lutfi Rahmadi menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Yang menyamakan dengan penelitian sekarang hanyalah variabel karakteristik individu. Sehingga hasil penghitungannya akan berbeda juga.

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa secara umum, banyak yang membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terutama dari segi variabel dependen dan metode analisis yang digunakan. Peneliti sekarang menggunakan metode analisis Diskriminan dengan model *stepwise*, dimana dalam menganalisis sebuah kuesioner atau data-data yang menunjukkan efektivitas kinerja akan dikategorikan sehingga bisa diketahui kinerja yang efektif akan terjadi pada variabel apa.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 KINERJA

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Kerja menurut kamus bahasa Indonesia adalah melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan. Sedangkan konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5).

Menurut Sudarmanto (2009:8), dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian dibawah ini :

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin (2001,143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu-tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas (Ricard, 2003).
2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Ricard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga

dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Ricard, 2002). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencari tujuannya (Rivai, 2006:309).

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache (1995) mengemukakan ada 3 level kinerja (Sudarmanto, 2009:7), yaitu :

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Dalam penelitian ini yang dikaji adalah kinerja individu/pekerjaan. Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi / meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2009:53). Dengan begitu, manusia dituntut untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Dalam hadist riwayat Bukhori (Nurdiana, 2008:209) dikatakan bahwa :

عَنْ حَكِيمِ بْنِ حِرَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِّنْ

الْيَدِ السُّفْلَىٰ وَأَبْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَىٰ وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَمَنْ

يَسْتَعْنِ يُعِنَهُ اللَّهُ وَعَنْ وَهَيْبٍ

Nabi SAW.bersabda : “Tangan diatas lebih baik dari tangan di bawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (di luar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak memintaminta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah”.

Dalam hadist juga diungkapkan bahwa seorang pekerja wajib memperbagus karyanya dengan bekerja secara profesional (ihsan).

Keprofesionalan dalam bekerja sangat diperlukan sehingga mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Barang siapa yang menyia-nyiakan *ihsan* didalam bekerja, maka sungguh ia telah menyia-nyiakan kewajiban agama, suatu kewajiban bagi hamba-Nya yang mu`min. Rasulullah saw bersabda (Qardhawi, 1997:161-162) :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقِنَهُ

Artinya :

“Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan hendaknya dilakukannya secara itqan (profesional)”. HR. Baihaqi

Rasullah juga bersabda :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ مِنَ الْعَامِلِ إِذَا عَمِلَ أَنْ يُحْسِنَ

Artinya :

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang bekerja, apabila bekerja ia melakukannya secara *ihsan*” (HR. Baihaqi dari Kulaib).

Orang yang bekerja secara profesional, maka orang tersebut memberikan kontribusi sesuai dengan harapan perusahaan dan secara tidak langsung bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, karena orang tersebut mendapatkan balasan yang sesuai dengan hasil kerjanya dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan yang tertera dalam Al-Qur`an surat Al-Ankabut ayat 69, yang berbunyi :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Artinya :

Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar- benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.

Menurut Wirawan (2009:6-8), kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.

Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai, dan sebaliknya.

2. Faktor-faktor lingkungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya masyarakat.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini

memengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Dari ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi di luar kontrol manajer.

2.2.1.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Dalam Sudarmanto (2009:11), dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. John Miner (1998), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Dharma (2001:154) cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Siagian (1995:230), indikator-indikator dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan.
- b. Sikap menghadapi pekerjaan.
- c. Kecermatan dalam pelaksanaan tugas.
- d. Kecepatan penyelesaian tugas.

Menurut Wirawan (2009:69), dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitatif (seberapa banyak), yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitatif (seberapa baik). Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan atau efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau presentase kesalahan yang diperbolehkan per unit kerja.

- c. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk. Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
- d. Efektivitas penggunaan sumber organisasi. Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu.
- e. Cara melakukan pekerjaan, digunakan standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.
- f. Efek atas suatu upaya. Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.
- g. Metode melaksanakan tugas. Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.
- h. Standar sejarah. Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Dinyatakan lebih rendah atau lebih tinggi dalam pengertian kualitas dan kuantitas.
- i. Standar nol atau absolut. Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu.

Evaluasi kinerja diperlukan untuk mengetahui bagaimana kerja yang dihasilkan oleh karyawan selama ini. Dengan mengetahui kinerja karyawan, meningkat atukah menurun, manajer bisa melakukan tindakan lebih lanjut.

Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu antara lain :

- a. Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang *teller* bank (perusahaan jasa) adalah berapa banyak nasabah yang dilayani. Sementara itu, kualitasnya adalah seberapa tepat *teller* tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayaninya.
- b. Perilaku kerja. Ketika berada di tempatnya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misal, seorang pramusaji restoran disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor, dan wajahnya selalu ceria ketika melayani para pelanggan.

Dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah yang dikemukakan oleh Dharma yaitu meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

2.2.2 KARAKTERISTIK INDIVIDU

2.2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Setiap usaha untuk mengetahui mengapa orang berperilaku seperti yang dilakukannya dalam organisasi, memerlukan pemahaman tentang perbedaan individu. Manajer memerlukan waktu untuk mengambil keputusan tentang kecocokan antara individu, tugas pekerjaan, dan efektivitas. Pengambilan keputusan tentang siapa akan melaksanakan tugas apa dengan cara tertentu---tanpa mengetahui perilaku ---- dapat menimbulkan persoalan jangka panjang yang tak dapat diubah lagi (Gibson, dkk, 1995 : 51)

Setiap pegawai mempunyai perbedaan dalam banyak hal. Seorang manajer harus mengetahui bagaimana perbedaan tersebut mempengaruhi perilaku dan prestasi bawahannya (Gibson, dkk, 1995:51). Dengan mengetahui perbedaan individu (karakteristiknya) para manajer akan dapat menentukan pekerjaan atau tugas-tugas yang sesuai dengan karakter tersebut. Jika manajer telah dengan tepat memilih karyawan dengan karakter yang sesuai dengan pekerjaannya maka efektivitas kerja dari karyawan akan dapat tercapai.

2.2.3.2 Variabel (karakteristik) Individu

Menurut Robbins (1996:78), Variabel (karakteristik) individu dalam organisasi meliputi karakteristik biografis (umur, jenis kelamin, status kawin,

masa kerja, banyaknya tanggungan), kemampuan (fisik, intelektual, dan kesesuaian pekerjaan-kemampuan), dan pembelajaran.

Menurut Agung (2008) variabel individu meliputi karakteristik biografis (umur, jenis kelamin, status kawin, dan masa kerja), kemampuan (fisik dan intelektual), proses belajar, kepribadian, persepsi, sikap, dan kepuasan kerja.

Menurut Ivancevich, dkk (2007:83), variabel individu meliputi faktor keturunan dan keragaman (demografis), kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap.

Menurut Gibson, dkk, dalam bukunya Mohyi (1999:139-140), bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam dua variabel, yaitu :

a. Variabel individu.

i. Fisiologi

Kemampuan dan keterampilan.

ii. Psikologi.

- 1) Persepsi.
- 2) Sikap/harapan.
- 3) Kepribadian.
- 4) Belajar.
- 5) Pengalaman.
- 6) Motivasi.

iii Demografi.

- 1) Umur.
- 2) Jenis kelamin.
- 3) Etnis.

c. Variabel lingkungan.

i. Lingkungan kerja.

- 1) Kebijakan dan peraturan kepemimpinan.
- 2) Struktur organisasi.
- 3) Desain pekerjaan.

d. Non kerja.

- i. Keluarga.
- ii. Sosial/budaya.
- iii. Pendidikan.

Semua variabel-variabel diatas mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini hanya meliputi teori yang dikemukakan oleh Agung, variabel pendidikan yang dikemukakan oleh Gibson, dkk, dalam bukunya Mohyi (1999:139) dan variabel jumlah tanggungan yang dikemukakan oleh Robbins (1996:81), yaitu antara lain :

a. Karakteristik biografis, meliputi :

- i. Usia. Terdapat suatu keyakinan meluas bahwa produktivitas merosot dengan makin bertambahnya usia seseorang. Sering diandaikan bahwa keterampilan individu (terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi) menurun seiring dengan berjalannya waktu, dan bahwa

kebosanan pekerjaan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya produktivitas. Namun terdapat satu kajian lain terhadap penelitian tersebut mengungkap bahwa usia dan kinerja tidak berhubungan. Kesimpulan alamiahnya adalah bahwa tuntutan dari sebagian pekerjaan, bahkan pekerjaan-pekerjaan yang mensyaratkan kerja otot yang berat, tidak cukup besar terpengaruh oleh kemerosotan keterampilan fisik akibat usia yang berdampak pada produktivitas, atau jika terjadi kemerosotan karena usia, sering diimbangi oleh keunggulan karena pengalaman (Robbins, 2006:48).

- ii. Jenis kelamin. Tidak terdapat perbedaan yang konsisten pada pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, pendorong persaingan, motivasi, sosialibilitas, atau kemampuan belajar. Namun, menurut hasil penelitian-penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar daripada wanita untuk memiliki harapan atas keberhasilan, namun perbedaan-perbedaan itu tidak besar. Menurut Robbins (2006:50), bukti menunjukkan bahwa tempat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa terdapat hanya sedikit, jika ada, perbedaan penting antara pria dan wanita yang akan mempengaruhi kinerja kerja mereka.
- iii. Status perkawinan. Tidak terdapat cukup banyak penelitian untuk menarik kesimpulan tentang dampak status perkawinan pada

produktivitas. Namun riset secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih rendah tingkat keabsenannya, mempunyai tingkat pengunduran diri yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang tidak menikah.

- iv. Masa kerja. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas-produktivitas telah dilakukan. Jika kita mendefinisikan senioritas sebagai masa kerja seseorang pada pekerjaan tertentu, kita dapat mengatakan bahwa bukti paling baru menunjukkan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan. Jika demikian masa kerja, yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi dasar perkiraan yang baik terhadap produktivitas karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa masa kerja seseorang mempengaruhi produktivitas atau dengan kata lain masa kerja seseorang mempengaruhi kinerja.
- v. Banyaknya tanggungan. Bukti yang kuat menyatakan bahwa banyaknya anak yang dipunyai seorang karyawan mempunyai korelasi yang positif dengan absensi, terutama diantara wanita. Serupa pula tampaknya bukti menunjukkan suatu hubungan yang positif antara banyaknya tanggungan dan kepuasan kerja. Kontras dengan itu, studi menghubungkan banyaknya tanggungan dan pergantian karyawan menghasilkan hasil yang campur aduk. Beberapa menyatakan bahwa anak-anak meningkatkan pergantian, yang lain menunjukkan mereka menyebabkan pergantian yang lebih rendah (Robbins, 1996:81)

b. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu antara lain :

i. Kemampuan fisik adalah kemampuan menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa. Setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda.

Ada riwayat yang sangat terkenal, "Berpuasalah agar kalian sehat." Orang yang sehat dan kuat berpeluang menunaikan tugas dan kewajiban dengan baik. Bahkan dapat melaksanakannya secara optimal untuk mencapai prestasi yang terbaik. Ia akan dapat menyelesaikan tugasnya, sanggup pula membantu tugas orang lain serta mampu memberikan kontribusi bagi banyak orang (Djalaluddin, 2007:109).

Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar (Robbins, 2006:55) yaitu terdiri dari faktor-faktor kekuatan (kekuatan dinamik, otot bawah, statis, dan eksplosif), faktor-faktor fleksibilitas (fleksibilitas jangkauan dan dinamik), dan faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina).

ii. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Menurut Djalaluddin (2007:108), kecerdasan intelektual ditandai oleh kemampuan konsentrasi pada satu titik yang jelas, berpikir cerdas sehingga tidak mudah tertipu dan selalu dalam keadaan siap siaga.

Kemampuan konsentrasi ini mampu menciptakan daya ingat yang tajam, sistematis dalam berpikir dan merumuskan persoalan, menyikap persoalan secara simpel dan lain sebagainya.

Untuk itu, tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat. Tes-tes yang mengukur dimensi-dimensi khusus kecerdasan merupakan indikator perkiraan yang kuat untuk kinerja pada masa depan.

Tabel 2.2
Peraga Dimensi Kemampuan

Dimensi	Gambaran
Kemampuan Numerik	Kemampuan untuk melakukan penghitungan cepat dan akurat.
Pemahaman Verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antar kata.
Kecepatan Perseptual	Kemampuan mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.
Penalaran Induktif	Kemampuan mengidentifikasi rangkaian logis masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
Penalaran Deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi argumentasi.

Visualisasi ruangan	Kemampuan menggambarkan bagaimana penampakan obyek tertentu jika posisinya dalam ruangan diubah.
Memori	Kemampuan mempertahankan dan mengingat kembali pengalaman masa silam.

Sumber : Robbins, 2006:53

Setiap orang mempunyai kelebihan dan kekurangan dalam hal kemampuan yang membuatnya relatif unggul atau rendah dibandingkan orang-orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu. Sehingga hasil kerja yang dicapai berbeda.

c. Kepribadian. Menurut Gibson, dkk (1995:70), kepribadian ialah pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang.

Menurut Robbins (2006:126), kepribadian adalah jumlah total cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan lainnya. Kajian tentang kepribadian ini menawarkan pedoman umum yang dapat berakibat pada kinerja pekerjaan yang efektif. Faktor pembentuk kepribadian terdiri dari :

- i. Bawaan (*nature*) merujuk pada keturunan.
- ii. Lingkungan (*nurture*) merujuk pada pola pengalaman kehidupan yang dimiliki. Faktor lingkungan meliputi budaya, keluarga, dan lingkungan lainnya.
- iii. Situasi. Faktor situasi mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan dalam kepribadian. Tuntutan beragam dari situasi yang berbeda

menimbulkan aspek yang berbeda pada kepribadian seseorang, sehingga kepribadian individu berubah-ubah dalam situasi tertentu.

Kepribadian setiap individu berbeda-beda. Begitu pula pekerjaan-pekerjaannya. Dengan mengikuti logika ini, beberapa upaya telah dilakukan untuk menyesuaikan kepribadian yang tepat dengan pekerjaan yang tepat (Robbin, 2002:48).

Ciri-ciri kepribadian yaitu karakteristik-karakteristik yang bertahan lama yang menggambarkan perilaku individu. Menurut Robbins, ciri-ciri kepribadian terdiri dari model *Big Five*, *Locus of control*, *machiavellianisme*, keyakinan diri (*self-esteem*), pemantauan diri (*self monitoring*), pengambilan resiko, kepribadian tipe A dan tipe B.

Menurut Peter G. Hanson dalam Mohyi (1999:127-128), menguraikan perbedaan kepribadian tipe A dan tipe B.

Menurut Robbins (2006:136), seseorang dengan kepribadian tipe A "secara agresif terlibat dalam perjuangan bertahun-tahun tiada henti untuk mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih sedikit, dan jika perlu, melawan upaya-upaya lain atau orang lain yang menentang". Sedangkan orang tipe B "jarang didorong oleh keinginan untuk mendapatkan barang yang jumlahnya semakin meningkat atau berpartisipasi dalam semakin banyak rangkaian peristiwa tiada akhir dan dalam jumlah waktu yang semakin menurun".

Sifat-sifat tipe A

- Gaya bicaranya tajam dan agresif, akhir kalimat diucapkan lebih cepat.
- Cepat bosan, tidak acuh, hanya pura-pura mendengarkan.

- Selalu makan, bicara dan berjalan dengan cepat.
- Tidak sabar terhadap orang lain yang lamban, suka memotong pembicaraan orang lain.
- *Polyphasic* yaitu suka mengerjakan beberapa hal dalam waktu yang bersamaan.
- Egois, misalnya hanya tertarik pada pembicaraan yang berhubungan dengan dirinya, mencoba untuk mengalihkan pembicaraan sesuai kehendaknya.
- Merasa salah bila santai.
- Tidak ada perhatian, tidak bisa mengingat rincian suatu ruangan dan sebagainya.
- Mengarah pada hal-hal yang sepatutnya diperoleh, bukan yang sepatutnya dihargai.
- Bila disaingi oleh tipe A yang lainnya, akan terjadi keributan.
- Tanda-tanda fisik : sangat asertif, tegang, condong tubuh ke depan punggung jarang menyentuh kursi.
- Percaya bahwa keberhasilan dicapai dengan mengerjakan segala sesuatu lebih cepat, sehingga ia terus bekerja dengan cepat.
- Terobsesi dengan jumlah, mengukur kesuksesan berdasar berapa banyak yang mereka peroleh.

Tipe B mempunyai kecenderungan pola perilaku sebagai berikut :

- Gaya bicara lamban dan santai.
- Selalu makan , bicara dan berjalan dengan santai.
- Sabar.

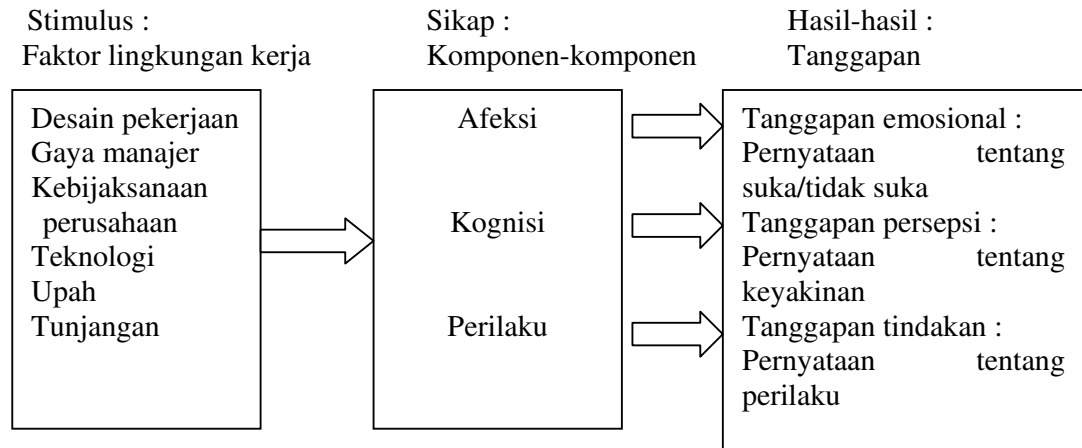
- Mengerjakan sesuatu secara satu per satu.
- Lebih bisa memahami orang lain.
- Bisa santai tanpa rasa bersalah dan bekerja tanpa memaksakan diri.
- Mengarah pada hal-hal yang memang patut dihargai.
- Tenang, tidak bermusuhan.
- Melakukan permainan untuk kesenangan, bukan hanya untuk kemenangan.
- Sulit untuk berterus terang karena takut menyakiti hati orang lain.
- Merasa tidak perlu memamerkan atau membahas entah prestasi mereka atau apa yang sudah mereka capai kecuali kalau pemaparan itu dituntut oleh situasi.

Tipe A adalah pekerja yang cepat karena mereka menekankan kuantitas daripada kualitas. Tipe A berkinerja lebih baik dalam wawancara pekerjaan karena mereka lebih mungkin dinilai sebagai memiliki ciri-ciri yang diinginkan seperti semangat, kompetensi, agresivitas, dan motivasi keberhasilan yang tinggi. Meskipun tipe A bekerja keras, justru tipe B yang tampak berhasil mencapai puncak (Robbins, 2006:137).

- d. Sikap. Sikap merupakan penentu perilaku karena sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Menurut Robbins (2006:93), sikap adalah pernyataan-pernyataan atau penilaian-penilaian evaluatif berkaitan dengan obyek, orang, atau peristiwa. Menurut Gibson, dkk, (1995:63), sikap (*attitude*) adalah kesiap-siagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggapan seseorang terhadap orang lain, obyek, dan situasi yang berhubungan dengannya.

Sikap adalah bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Namun, sejumlah teori mencoba memperhitungkan pembentukan dan perubahan sikap. Salah satu teori menyatakan bahwa orang "mencari kesesuaian antara keyakinannya dengan perasaannya terhadap obyek", dan mengemukakan bahwa perubahan sikap tergantung pada perubahan perasaan atau keyakinan (Menurut Rosenberg dalam buku Gibson, dkk, 1995). Selanjutnya teori itu mengasumsikan bahwa orang mempunyai sikap yang berstruktur yang tersusun dari berbagai komponen afektif dan kognitif. Pertalian dari komponen tersebut berarti bahwa perubahan pada satu komponen menggerakkan perubahan pada komponen lain. Jika komponen-komponen ini tidak sesuai atau melampaui "tingkat toleransi" orang yang bersangkutan, maka akan timbul ketidakstabilan. Ketidakstabilan itu dapat dikoreksi oleh 1) pengingkaran dari pesan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi sikap, 2) pemecahan atau fragmentasi sikap, 3) penerimaan ketidakkonsistenan sehingga terbentuk sikap baru. Teori tersebut mengemukakan bahwa afeksi, kognisi, dan perilaku menentukan sikap, dan selanjutnya sikap menentukan afeksi, kognisi, dan perilaku. Berikut bagan afeksi, kognisi, dan perilaku beserta komponen-komponennya.

Gambar 2.1
Tiga komponen sikap



Sumber : Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 1995:64

Komponen kognisi dari sikap terdiri dari persepsi, opini, dan keyakinan individu. Elemen penting dari kognisi adalah keyakinan evaluatif yang dipegang oleh seseorang. Jika seorang karyawan dihargai untuk kinerjanya yang baik dan jika penghargaan tersebut dianggap adil oleh sang karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat (atau tetap tinggi). Hal ini pada akhirnya akan memiliki efek yang positif terhadap kinerja.

Afeksi merupakan bagian dari sikap yang berhubungan dengan "perasaan" tertentu pada orang, kelompok, atau situasi. Dalam hal ini, sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri yang mencerminkan bahwa sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab.

Komponen perilaku dari sikap merujuk pada kecenderungan seseorang untuk bertindak dalam suatu cara tertentu terhadap seseorang atau

sesuatu. Seseorang akan keluar dari tempat kerjanya jika orang tersebut tidak merasa nyaman atau tidak betah.

e. Kepuasan kerja

Menurut Gibson, dkk, (1995:67), kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, gaya penyeliaan dan rekan sekerja. Menurut Howell dan Dipboye (1986) dalam skripsi Setiawan (2007:12) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Agung, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah membuat produktivitas juga rendah. Ada beberapa dimensi yang dihubungkan dengan kepuasan kerja, lima diantaranya memiliki karakteristik yang sangat penting. Kelima dimensi itu ialah (Gibson, dkk, 1995:68) :

- i. Upah : jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- ii. Pekerjaan : keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- iii. Kesempatan promosi. : tersedia kesempatan untuk maju.
- iv. Penyelia : kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- v. Rekan sekerja : keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Hal yang menarik, jika kita bergerak dari level individu ke level organisasi, terdapat pendukung baru terhadap hubungan kepuasan-kinerja yang asli. Ketika data kepuasan dan produktivitas dikumpulkan pada organisasi secara keseluruhan, bukannya pada level individu, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif daripada organisasi-organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang puas. Mungkin benar bahwa alasan bahwa kita tidak mendapatkan dukungan kuat atas tesis kepuasan-menyebabkan-produktivitas itu adalah bahwa penelitian-penelitian lebih difokuskan pada individu bukannya pada organisasi dan bahwa ukuran level-individu atas produktivitas tidak mempertimbangkan semua interaksi dan kerumitan proses kerja (Robbins, 2006:105). Jadi, untuk level individu, kepuasan kerja tidak terdapat bukti (dukungan) bahwa adanya hubungan dengan kinerja. Akan tetapi menurut Ivancevich, dkk (2006:101), salah satu pandangan yang ada saat ini adalah bahwa penghargaan yang diterima seseorang merupakan konsekuensi dari kinerja yang baik, dan tingkatan dimana pengharrgaan ini dipersepsikan sebagai masuk akal, mempengaruhi sejauh mana kepuasan dihasilkan dari kinerja dan sejauh mana kinerja dipengaruhi oleh kepuasan.

f. Pendidikan.

Dalam skripsi Lutfi Rahmadi (2006), tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan membentuk sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap yang ditunjukkan seorang karyawan mempengaruhi hasil kerja yang akan

dicapainya. Akan tetapi tidak banyak yang menyebut tingkat pendidikan seseorang bisa mempengaruhi kinerja seseorang.

Selain karakter-karakter tersebut, dalam Islam telah disebutkan bahwa setiap muslim agar dalam bekerja di bidang apapun haruslah bersikap profesional. Inti profesionalisme setidaknya dicirikan oleh tiga hal, yaitu (Yusanto dan Karebet, 2002:104) :

1. *Kafa`ah*, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.
2. *Himmatul `amal*, yakni memiliki semangat etos kerja yang tinggi. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Islam juga menjelaskan bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh dapat menghapus dosa, dimana dosa itu tidak bisa dihapus oleh aktivitas shalat, zakat dan ibadah utama.

”Sesungguhnya diantara perbuatan dosa ada dosa yang tidak bisa terhapus (ditebus) oleh (pahala) *shaum* dan shalat. Ditanyakan pada beliau : ”Apakah yang dapat menghapuskannya, Ya Rasulullah” Jawab Rasul saw : ” Kesusahan (bekerja) dalam mencari nafkah penghidupan,” (HR. Abu Nu`aim).

3. Amanah, yakni tanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya. Sikap amanah akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, perusahaan, masyarakat bahkan negara. Sebaliknya sikap tidak amanah (khianat) akan berdampak buruk bukan hanya bagi diri yang

bersangkutan, namun juga akan berdampak buruk bagi perusahaan, masyarakat bahkan negara.

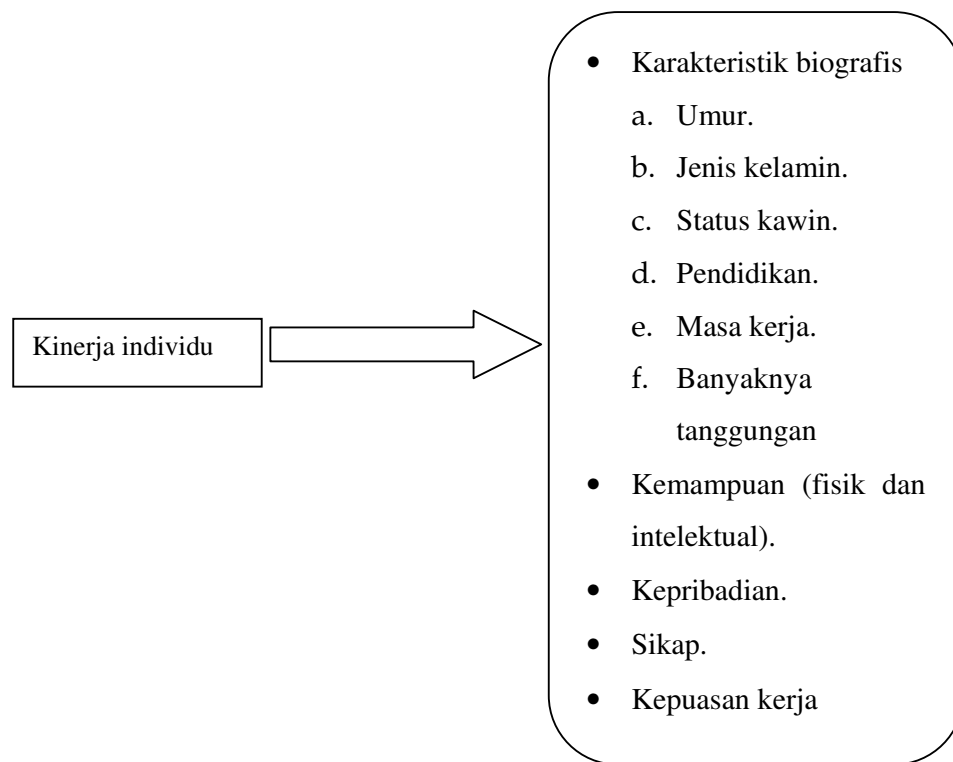
Untuk mendapatkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, diperlukan adanya menumbuhkan jiwa etos kerja, yaitu cara seseorang memandang nilai kerja dan berdasarkan pandangan tersebut ia menangani kerjanya (Tim Multitama Communications, 2006:46). Etos kerja paling tidak mencakup tiga unsur, yaitu :

1. Nilai dan motivasi yang ikhlas karena Allah SWT.
2. Kerja keras (*al-jaddu fi al-'amal*). Dalam salah satu hadist Rasulullah saw berkata : "Sesungguhnya Allah mencintai hambanya yang bekerja dan terampil. Barangsiapa yang bersusah payah mencar nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah SWT". (HR. Ahmad).
3. Memiliki cita-cita yang tinggi. Etos kerja dalam dimensi ini akan melahirkan sikap seseorang yang selalu ingin meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan kualitas kerjanya akan membawa pada kualitas karir. Dikatakan demikian, karena menurut Islam setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas kerja dan hidupnya.

Jika ingin menghasilkan produktivitas tinggi atau keefektivitasan kerja dengan cara pendekatan, maka harus dilakukan pendekatan yang berbeda pada masing-masing individu karyawan. Dengan adanya pendekatan-pendekatan yang disesuaikan dengan keunikan dari masing-masing individu karyawan itulah manajer bisa mengetahui kesesuaian antara karakter individu karyawan dengan tugas-tugas yang akan diemban. Sehingga bisa mencapai produktivitas yang

maksimal. Hal ini sesuai yang telah diperingatkan oleh Rasulullah saw bahwasannya jika suatu urusan ditangani oleh orang yang bukan ahlinya, yang terjadi bukanlah kebaikan melainkan kehancuran (HR. Bukhari : 57). Dari hadist tersebut dapat diketahui bahwa Islam mementingkan keahlian dan kecakapan seseorang dalam menjalankan setiap urusan, termasuk masalah pekerjaan.

2.3 Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka konsep yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Diduga usia (X1) mempunyai peran yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
2. Diduga jenis kelamin (X2) mempunyai peran pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
3. Diduga status kawin (X3) mempunyai peran pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
4. Diduga pendidikan (X4) mempunyai peran yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
5. Diduga masa kerja (X5) mempunyai peran yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
6. Diduga banyaknya tanggungan (X6) mempunyai peran yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
7. Diduga kemampuan (X7) mempunyai peran yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.

8. Diduga kepribadian (X8) mempunyai peran yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
9. Diduga sikap (X9) mempunyai peran yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.
10. Diduga kepuasan kerja (X10) mempunyai peran pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) di JL. Hamid Rusdi 125 Desa Bunulrejo kecamatan Blimbing kabupaten Malang. Kota Malang merupakan kota besar dimana banyak perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya jasa titipan kilat sehingga terjadi persaingan yang cukup pesat antar perusahaan jasa.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanasi. Menurut Yuwono, Suhariadi, Handoyo, dan Fajrianti (2005:48), eksplanasi merupakan model penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (penelitian korelasional). Dalam jenis penelitian ini hasil hipotesis yang ada akan diuji kevalidannya sehingga diketahui hubungan antara kedua variabel yaitu variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan sample

3.2.1 Populasi.

Menurut Sugiyono (2008:80), 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. Menurut Istijanto (2008:109), populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Sehingga dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang yang berjumlah 52 karyawan.

3.2.2 Sampel.

Menurut Istijanto (2008:109), sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Menurut Sugiyono (2008:81), sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Puspowarsito (2008:92), sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili populasi, sehingga jumlah sampel lebih sedikit daripada jumlah populasi.

Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin (Umar, 2003:141) yaitu :

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Jadi sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah

$$n = \frac{58}{1 + 58(10\%)^2}$$

$n = 34$ (dibulatkan) orang

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling*. Menurut Umar (2003:137), pengambilan sampel probabilitas / acak adalah suatu metode sampel, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sample. Menurut Nazir (2005:271), *probability sample* adalah suatu sampel yang ditarik sedemikian rupa, dimana suatu elemen (unsur) individu dari populasi tidak didasarkan pada pertimbangan pribadi, tetapi tergantung kepada aplikasi kemungkinan (probabilitas).

Dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* (penarikan sampel acak sederhana) yaitu dengan cara undian. Menurut Suhariyadi (2004:326), penarikan sampel acak sederhana adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Menurut Nazir (2005:279), *simple random sampling* adalah jika sebuah sampel yang besarnya n ditarik dari sebuah populasi *finit* yang besarnya N sedemikian rupa, sehingga tiap unit dalam sampel mempunyai peluang yang sama untuk dipilih. Sehingga dalam penelitian ini setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

Data merupakan sesuatu yang harus dikumpulkan terlebih dulu oleh periset sebelum diolah menjadi informasi (Istijanto, 2008:26). Dalam penelitian ini menggunakan data yang berdasarkan asal atau sumbernya yaitu ada dua.

3.5.1 Data Primer

Menurut Umar (2003:84), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan. Data ini bisa berwujud hasil wawancara, pengisian kuesioner, atau bukti transaksi seperti tanda bukti pembelian barang dan karcis parkir. Menurut Istijanto (2008:32), definisi data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Istijanto (2008:27-28), data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain. Artinya, periset adalah “tangan kedua” yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal. Data ini bersifat intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode-metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

3.6.1 Wawancara

Wawancara diterapkan dengan cara bertanya kepada karyawan secara pribadi. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara yang tidak terstruktur. Menurut Sugiyono (2008:140), wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Sehingga dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara yang tidak terstruktur dengan seluruh karyawan yang ada di PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.

3.6.2 Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2008:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Umar (2003:92), angket (kuesioner) adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap daftar pertanyaan tersebut. Tiap pertanyaan atau pernyataan harus merupakan bagian dari hipotesis yang ingin diuji. Kuesioner akan diserahkan kepada karyawan PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.

3.6.3 Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam bukunya Sugiyono (2008:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua

diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Peneliti menggunakan metode observasi berperan serta (*participant observation*) yang dalam hal ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian dalam perusahaan. Dengan metode observasi, peneliti mengamati perilaku karyawan dan cara kerja karyawan PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Malang.

3.6.4 Dokumentasi

Menurut Hasan (2002:87), studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan kasus dalam pekerjaan sosial dan dokumen lainnya. Dalam penelitian ini dokumentasi yang diambil adalah struktur organisasi.

1.7 Instrument Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:12), instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrument penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Menurut Umar (2003:98), dalam hal penyusunan instrument seperti kuesioner, indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dikembangkan dari faktor-faktornya.

Sementara itu, untuk alternatif jawaban tiap indikator menggunakan skala pengukuran.

Berdasarkan sifatnya, skala pengukuran dapat dibedakan menjadi skala nominal, ordinal, interval, dan rasio.

Sedangkan berdasarkan penggunaannya, skala pengukuran dibedakan menjadi *likert*, *Guttman*, *Thurstone*, *stipel*, *rank-order*, dan *paired comparison*.

Berikut disajikan tabel skala yang akan digunakan dalam variabel tertentu.

Skala nominal dalam bentuk *checklist*.

Tabel 3.3
Variabel dan jenis skala yang digunakan

Variabel	Skala
Kinerja (kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu)	Guttman (“iya” atau “tidak”) dimana nilai 1 untuk jawaban “iya” dan nilai 0 untuk jawaban “tidak”
Usia, masa kerja, banyaknya tanggungan	Interval
Jenis kelamin, status kawin, dan pendidikan	Nominal
Kemampuan, kepribadian, sikap, dan kepuasan kerja	Likert (“sangat setuju” dengan nilai 3, “setuju” dengan 2, “tidak setuju” dengan nilai 1, “sangat tidak setuju” dengan nilai 0)

3.8 Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2005:126), definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti,

menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi yang dibuat dapat berbentuk definisi operasional yang diukur (*measured*), ataupun definisi eksperimental. Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel atau konstruk tersebut diukur.

1.8.1 Konsep

Konsep merupakan sejumlah ciri yang berkaitan dengan sesuatu obyek. Konsep diciptakan dengan menggolongkan dan mengelompokkan obyek-obyek tertentu yang mempunyai ciri yang sama (Husein Umar, 2003:60).

Adapun konsep dalam penelitian ini adalah :

- Karakteristik individu adalah perbedaan individu karyawan.
- Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

1.8.2 Variabel

Menurut Nazir (2005:123), variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Menurut Sugiyono (2008:38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Dimana variabel-variabel tersebut meliputi :

Tabel 3.4
Konsep, variabel, indikator, dan item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kinerja (Y)	Kinerja	Kuantitas	Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
		Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu yang dihasilkan • Adanya teguran dari atasan. • Kesalahan yang dilakukan melebihi batas kesalahan yang masih ditoleransi.
		Ketepatan waktu, meliputi: <ul style="list-style-type: none"> • Standar waktu kerja • Lingkungan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan. • Adanya lingkungan kerja seperti teman kerja yang mendukung untuk mencapai efektivitas kinerja.
Karakteristik Individu (X)	Usia (X1)	Usia	<ul style="list-style-type: none"> • < 20 tahun • 20-30 tahun • 31-41 tahun

			<ul style="list-style-type: none"> • 42-52 tahun • 53-63 tahun
	Jenis kelamin (X2)	Jenis kelamin	<ul style="list-style-type: none"> • Laki-Laki • Perempuan
	Status kawin (X3)	Status kawin	<ul style="list-style-type: none"> • Nikah • Belum nikah
	Masa kerja (X4)	Lama kerja di perusahaan tempat kerja sekarang ini	<ul style="list-style-type: none"> • < 1 tahun • 1-5 tahun • 6-10 tahun • 11-15 tahun
	Banyaknya tanggungan (X5)	Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggung jawabnya (biaya hidup)	<ul style="list-style-type: none"> • 0 • 1-2 orang • 3-4 orang • 5-6 orang
	Pendidikan (X6)	Jenjang pendidikan terakhir	<ul style="list-style-type: none"> • SD • SLTP • SLTA • Diploma/Sarjana
	Kemampuan (X7)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Fisik, meliputi : 1. Faktor-faktor 	<p>1. Kemampuan otot mampu bekerja terus menerus sehingga</p>

		<p>Kekuatan.</p> <p>2. Faktor-faktor fleksibilitas.</p> <p>3. Faktor-faktor lain.</p>	<p>prestasi kerja baik.</p> <p>2. Kemampuan dalam memanfaatkan energi maksimum untuk kerja terus menerus.</p> <p>1. Kemampuan bergerak cepat.</p> <p>1. Kemampuan dalam menjaga keseimbangan kekuatan fisik saya ketika bekerja.</p> <p>2. Kemampuan dalam mengerahkan kemampuan maksimumnya untuk bekerja.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Intelektualitas, meliputi : <p>1. Kemampuan Numerik.</p> <p>2. Pemahaman Verbal.</p>	<p>1. Kemampuan penghitungan secara cepat dan akurat sehingga mampu menghasilkan kinerja sesuai ketentuan yang berlaku.</p>

		<p>3. Kecepatan perseptual.</p> <p>4. Penalaran Induktif.</p> <p>5. Penalaran Deduktif.</p> <p>6. Visualisasi ruangan.</p> <p>7. Memori.</p>	<p>2. Kemampuan pemahaman sehingga mampu menghasilkan kinerja sesuai ketentuan yang berlaku.</p> <p>3. Kemampuan perseptual sehingga mampu menghasilkan kinerja sesuai ketentuan yang berlaku.</p> <p>4. Kemampuan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah mampu menghasilkan kinerja sesuai ketentuan yang berlaku.</p> <p>5. Kemampuan dalam menyimpulkan ide-ide pikiran yang ada sehingga mampu</p>
--	--	--	--

			<p>menghasilkan kinerja sesuai ketentuan yang berlaku.</p> <p>6. Kemampuan dalam menggambarkan obyek/ruang mampu menghasilkan kinerja sesuai ketentuan yang berlaku.</p> <p>7. Kemampuan dalam mengingat nama-nama pelanggan mampu menghasilkan kinerja sesuai ketentuan yang berlaku.</p>
	Kepribadian (X8)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian tipe A dan tipe B • Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Orang yang bertipekepribadian B adalah orang yang santai, sabar, pekerja keras, dan berwatak sedang. • Jenis pekerjaan yang dihadapi sesuai dengan

			tipe kepribadian seseorang.
Sikap (X9)	Kognisi	Penghargaan seperti gaji, jenjang karir, dan lain sebagainya yang diterima seorang karyawan apakah adil (sesuai dengan kinerjanya) atau tidak.	
	Afeksi	Pekerjaan yang dihadapi menarik.	
	Perilaku	Sikap yang ditunjukkan terhadap tempat kerja.	
Kepuasan kerja (X10)	Upah	<ul style="list-style-type: none"> • Dengan melihat jumlah yang diterima dan dianggap upah yang wajar. • Kebutuhan hidup yang selalu terpenuhi. 	

			<ul style="list-style-type: none"> • Puas dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi. • Pekerjaan yang dihadapi merupakan kesempatan mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
--	--	--	---

1.9 Uji Instrumen Penelitian

1.9.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008:121). Langkah-langkah mengukur validitas (Arikunto dalam Umar, 2003:110) adalah sebagai berikut :

- i. Mendefinisikan secara operasional suatu konsep yang akan diukur.
Konsep yang akan diukur hendaknya dijabarkan terlebih dahulu sehingga operasionalnya dapat dilakukan.
- ii. Melakukan uji coba pengukur tersebut pada sejumlah responden.
Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada.

iii. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.

iv. Menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *Cronbachs alpha*, yaitu Koefisien korelasi akan dibandingkan dengan jarak signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Bila r hitung $>$ r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan *valid*. Untuk menguji apakah masing-masing indikator *valid* atau tidak dengan melihat *output Cronbach alpha* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang didapat dari hasil proses data-data primer yang menggunakan program *SPSS for Windows versi 11.5*. Dengan membandingkan nilai *Corrected Item – Total Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan *valid*.

1.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2003:113), jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Dalam pengujian reliabilitas pada instrumen menggunakan pengujian secara eksternal yaitu dengan menggunakan teknik tertentu. Teknik tersebut adalah rumus *Cronbach alpha*. Menurut Nunanny (1960) dalam Ghozali (2006:48), jika nilai $\alpha < 60\%$ hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus kita lihat satu per satu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan α akan meningkat. Dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 11.5* dapat melihat nilai *Cronbach alpha* untuk validitas pada *Standardized item alpha*.

3.10 Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah yang ada maka digunakan metode analisis data. Menurut Sugiyono (2008:147), kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam menggunakan penelitian ini menggunakan model analisis sebagai berikut:

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Istijanto, 2008:90). Menurut Sugiyono (2008:147), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Uji deskriptif ini bergantung pada jenis data (nominal-ordinal-interval/rasio). Jenis teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif harus sesuai dengan jenis data atau variabel berdasarkan skala pengukuran (Hasan, 2002:136).

3.10.2 Analisis Diskriminasi.

Menurut Ghozali (2006:21), diskriminasi analisis merupakan bentuk regresi dengan variabel terikat berbentuk nonmetrik atau kategori. Tujuan dari analisis ini sebetulnya ingin menjawab tiga hal sebagai berikut ;

- Mengidentifikasi variabel-variabel yang mampu membedakan antar kedua kelompok.
- Menggunakan variabel-variabel yang telah teridentifikasi untuk menyusun persamaan atau fungsi untuk menghitung variabel baru atau indek yang dapat menjelaskan perbedaan antara dua kelompok.
- Menggunakan variabel yang telah teridentifikasi atau indek untuk mengembangkan aturan atau cara mengelompokkan observasi di masa datang ke dalam satu dari kedua kelompok.

Dalam analisis diskriminasi ini menggunakan model *stepwise*. Menurut Widarjono (2010:185), metode *stepwise* yang bertujuan untuk memilih variabel diskriminan yang terbaik didalam membentuk fungsi diskriminan mendapatkan fungsi diskriminan dilakukan dengan cara menambahkan atau mengeluarkan variabel diskriminan dari fungsi diskriminan. Ada beberapa kriteria yang bisa digunakan untuk memasukkan atau mengeluarkan variabel diskriminan didalam fungsi diskriminan, yaitu : *Wilk`s Lamda*, *Rao`s V*, *Mahalanobis Squares Distance*, dan *Ratio F* antara kelompok. Dalam analisis penelitian ini menggunakan *Mahalanobis Squares Distance*. Rumus :

$$D = a + w_1X_1 + w_2X_2 + w_3X_3 + w_4X_4 + w_5X_5 + w_6X_6 + w_7X_7 + w_8X_8 + w_9X_9 + w_{10}X_{10}$$

Dimana ;

D = nilai diskriminan D dari fungsi diskriminan j objek k

a = intersep

w_i = timbangan diskriminan variabel independen i

X1 = usia

X2 = jenis kelamin

X3 = status pernikahan

X4 = masa kerja

X5 = banyaknya tanggungan

X6 = pendidikan

X7 = kemampuan

X8 = kepribadian

X9 = sikap

X10 = kepuasan kerja

3.10.1 Analisis Korelasi Kanonikal

Analisis korelasi kanonikal merupakan model statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan (korelasi) antara lebih dari satu set variabel dependent dan lebih dari satu set variabel independent. Korelasi kanonikal secara simultan memprediksi lebih dari satu variabel dependent dengan lebih dari satu variabel independent (Wijaya, 2010:69).

Menurut Joseph, dkk (443), *canonical correlation is considered to be the general model on which many another multivariate techniques are based because it can use both metric and nonmetric data for either the dependent or independent variables.*

We express the general form of canonical analysis as

$$Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_n = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

(metric, nonmetric) (metric, nonmetric)

Sedangkan menurut Wibisono (2000:258), rumus variabel dependent :

$$Z = a_1X_1+a_2X_2+\dots+a_nX_n$$

Dalam penelitian ini didapat : $Z = a_1X_1+a_2X_2+a_3X_3+a_4X_4+a_5X_5+a_6X_6$

Sedangkan untuk variabel independent, rumusnya :

$$W = b_1Y_1+b_2Y_2+b_3Y_3+\dots+b_nY_n$$

atau rumusnya dapat ditulis :

$$b_1Y_1+b_2Y_2+b_3Y_3 = a_1X_1+a_2X_2+a_3X_3+a_4X_4+a_5X_5+a_6X_6$$

Keterangan

X1 = usia

Y1 = kualitas

X2 = jenis kelamin

Y2 = kuantitas

X3 = status kawin

Y3 = ketepatan waktu

X4 = Pendidikan

X5 = masa kerja

X6 = jumlah tanggungan

Interpretasi dilakukan dengan menganalisis fungsi yang memberikan koefisien korelasi kanonikal yang signifikan secara statistik. Selanjutnya hasil fungsi kanonikal akan diinterpretasikan. Analisis dilakukan untuk menentukan pentingnya masing-masing variabel awal (original) didalam hubungan kanonikal. Adapun metode yang dapat digunakan untuk interpretasi yaitu *canonical weight (standardized coefficient)*, *canonical loading structure correlations*, dan *canonical cross loading*.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Berdiri pada tahun 1990, PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir atau JNE memulai kegiatan usahanya yang terpusat pada penanganan kegiatan kepabeanan/impor kiriman barang/dokumen serta pengantarannya dari luar negeri ke Indonesia. Titipan kilat yang dikenal sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman domestik terkemuka di Indonesia mengubah divisi internasionalnya menjadi Perseroan Terbatas (PT) yang dikelola oleh tim profesional. Perusahaan ini dimulai di Jakarta dengan hanya 8 karyawan dan memusatkan diri pada penanganan kegiatan *inklaring / import* kiriman barang / dokumen dari luar negeri berikut pengantarannya di wilayah Jakarta.

Pada tahun 1991, JNE memperluas jaringan internasionalnya dengan bergabung bersama perusahaan-perusahaan kurir beberapa negara Asia (seperti Eropa, Amerika, Australia, Timur Tengah, dan Negara-negara lainnya) yang kemudian memberi kesempatan kepada JNE untuk mengembangkan wilayah antaran sampai ke seluruh dunia.

Saat ini, JNE yang didukung oleh lebih dari 1000 karyawan dan tidak kurang dari 500 gerai yang tersebar luas di Indonesia, melayani pengiriman cepat, penanganan kepabeanan serta distribusi di Indonesia. Lewat situs yang efektif dan efisien, JNE juga memberi kemudahan akses atas informasi seputar layanan JNE. Kehandalan JNE juga telah dibuktikan dengan diraihinya berbagai bentuk

penghargaan serta sertifikasi ISO 9001:2000 atas jasa layanan yang telah diberikan.

Dengan diraihnya penghargaan-penghargaan tersebut, dapat dikatakan bahwa perusahaan PT. TIKI JNE telah berhasil meraih kesuksesan dalam bidang bisnis jasa titipan kilat tersebut, akan tetapi hal itu tidak membuat perusahaan ini lengah dalam bersaing. Justru membuat perusahaan ini semakin mengembangkan sayapnya agar dapat lebih kompetitif dengan perusahaan jasa titipan kilat yang lain. Hal ini dibuktikan dengan semakin luasnya jaringan-jaringan atau cabang-cabang PT. TIKI JNE di daerah pelosok-pelosok kota termasuk salah satunya adalah di kota Malang.

PT. TIKI JNE cabang Malang merupakan salah satu cabang dari PT. TIKI JNE Jakarta yang dibuka pada tanggal 1 Desember 1990 dan berlokasi di Jl. Hamid Rusdi 125 Kelurahan Bunulrejo Kecamatan Blimbing Kabupaten Malang.

PT. TIKI JNE cabang Malang siap melayani segenap lapisan masyarakat kota Malang baik perusahaan, perkantoran hingga perindustrian lewat sebuah jaringan pengiriman Express dan bisa diakses melalui internet secara *online*.

4.1.2 Ruang Lingkup Kegiatan Usaha Dari Perusahaan

4.1.2.1 Jam Operasional

- 14 jam 7 hari dalam seminggu.
- Jam pengiriman barang : jam 07.00-13.30 WIB dalam 6 hari.
- Normal *Cargo* : Senin-Sabtu, jam 07.00-21.00 WIB.
- Hari Minggu : jam 07.00-17.00 WIB.

Standar kerja yang ditentukan perusahaan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya adalah 8 jam sehari dalam 6 hari seminggu. Untuk hari Minggu diadakan piket.

Berikut *job description* pada masing-masing bagian :

- a. Koordinator Operasional / Pelaksana Harian.
- i) Menentukan kebijakan umum dan kebijakan kepegawaian dalam perusahaan.
 - ii) Bertanggung jawab atas pemakaian kendaraan perusahaan.
 - iii) Memimpin dan mengawasi serta bertanggung jawab atas pelaksanaan bagian yang berada di bawahnya baik bagian listrik maupun bagian kendaraan.
 - iv) Melaksanakan pengepakan untuk paket yang memenuhi persyaratan pelayanan.
 - v) Bertanggung jawab terhadap penyediaan sarana penunjang kelancaran operasi.

b. Bagian Finance & HRD.

Keuangan.

- i) Pelaksanaan perencanaan penggunaan anggaran.
- ii) Menyusun pertanggungjawaban secara tahunan.
- iii) Memimpin dan mengawasi serta bertanggung jawab atas pelaksanaan bagian dibawahnya yaitu bagian pembukuan.

Human Resource Development (HRD).

- i) Membuat *draft* penerimaan karyawan baru.
- ii) Menyeleksi penerimaan karyawan baru.
- iii) Memberikan masukan kepada bagian personalia tentang karyawan baru.

Bagian Umum.

- i) Menyelenggarakan riset pasar untuk mengetahui selera konsumen terhadap jasa pengiriman.
- ii) Mempelajari dan menganalisis sistem penjualan dan saluran penjualan.

- iii) Bertanggung jawab terhadap kelancaran penanganan pelayanan paket baik di loket maupun pelayanan penjemputan.
- iv) Menyusun rencana dan target penjualan jasa paket dalam maupun luar negeri.

c. *Administrasi Customer Service.*

- i) *Back up* jika terjadi *trouble treatment* (pengiriman yang bermasalah).
- ii) Pelayanan kepada konsumen.
- iii) Menjelaskan produk JNE.
- iv) Melayani *pick up* (pengambilan barang) dari customer.

POD (Proof of Delivery)

- i) Mengadakan surat menyurat yang masuk operasional.
- ii) Menata masukan arsip.
- iii) Membantu manajer pelayanan, keuangan dan administrasi dalam melaksanakan tugas penyusunan target pendapatan.
- iv) Bertindak sebagai market inteleger.
- v) Melakukan pencocokan antara pencatatan pengiriman paket dan barangnya.
- vi) Memproses paket yang diterima dari kantor lain untuk diserahkan dan diteruskan.
- vii) Memproses paket yang diterima dari loket ke kantor wilayah.

Cash Counter.

- i) Melakukan transaksi paket.
- ii) Membuat rekapitulasi pengiriman paket dan rincian transaksi.
- iii) Melakukan setoran pendapatan bea paket dan penyetoran bagian keuangan.

- iv) Bertindak sebagai petugas CS di loket dengan memberikan informasi yang baik dan benar kepada konsumen.
- v) Mengerjakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bagian administrasi keuangan.

Cash Counter / Sub Agen / Takuhaibin.

Terdiri dari 18 Konter yang ada di wilayah Malang, yaitu :

Tabel 4.1

Nama-nama Konter yang ada di Malang

1.	Konter Turen
2.	Konter Tlogomas
3.	Konter Ganesha
4.	Konter Galunggung
5.	Konter Tanjung (wartel abadi)
6.	Konter Kepanjen 1
7.	Konter Ciliwung (Apotek Ciliwung)
8.	Konter Merbabu (salon Kencana Ayu)
9.	Konter Pendowo Keramik
10.	Konter Karangploso
11.	Konter Sawojajar
12.	Konter Singosari (wartel Dewi Abadi)
13.	Konter Talangagung
14.	Konter Kepanjen 2
15.	Perwakilan Blitar
16.	Perwakilan Batu

17.	Perwakilan Lawang
18.	Perwakilan Suropati

Sumber : Data primer

d. Administrasi Operasional.

Kepala bagian Operasional.

- i) Menentukan kebijakan umum dan kebijakan kepegawaian dalam perusahaan.
- ii) Bertanggung jawab atas pemakaian kendaraan perusahaan.
- iii) Memimpin dan mengawasi serta bertanggung jawab atas pelaksanaan bagian yang berada di bawahnya baik bagian listrik maupun bagian kendaraan.
- iv) Melaksanakan pengepakan untuk paket yang memenuhi persyaratan pelayanan.
- v) Bertanggung jawab terhadap penyediaan sarana penunjang kelancaran operasi.

Operasional *Inbond*.

- i) Melakukan pengecekan paket dalam negeri.
- ii) Membuat rekapitulasi pengiriman paket dalam negeri dan merinci transaksi.
- iii) Membuat penagihan kepada penerima paket dalam negeri.
- iv) Membantu administrasi mengenai laporan paket dalam negeri.

Operasional *Outbond*.

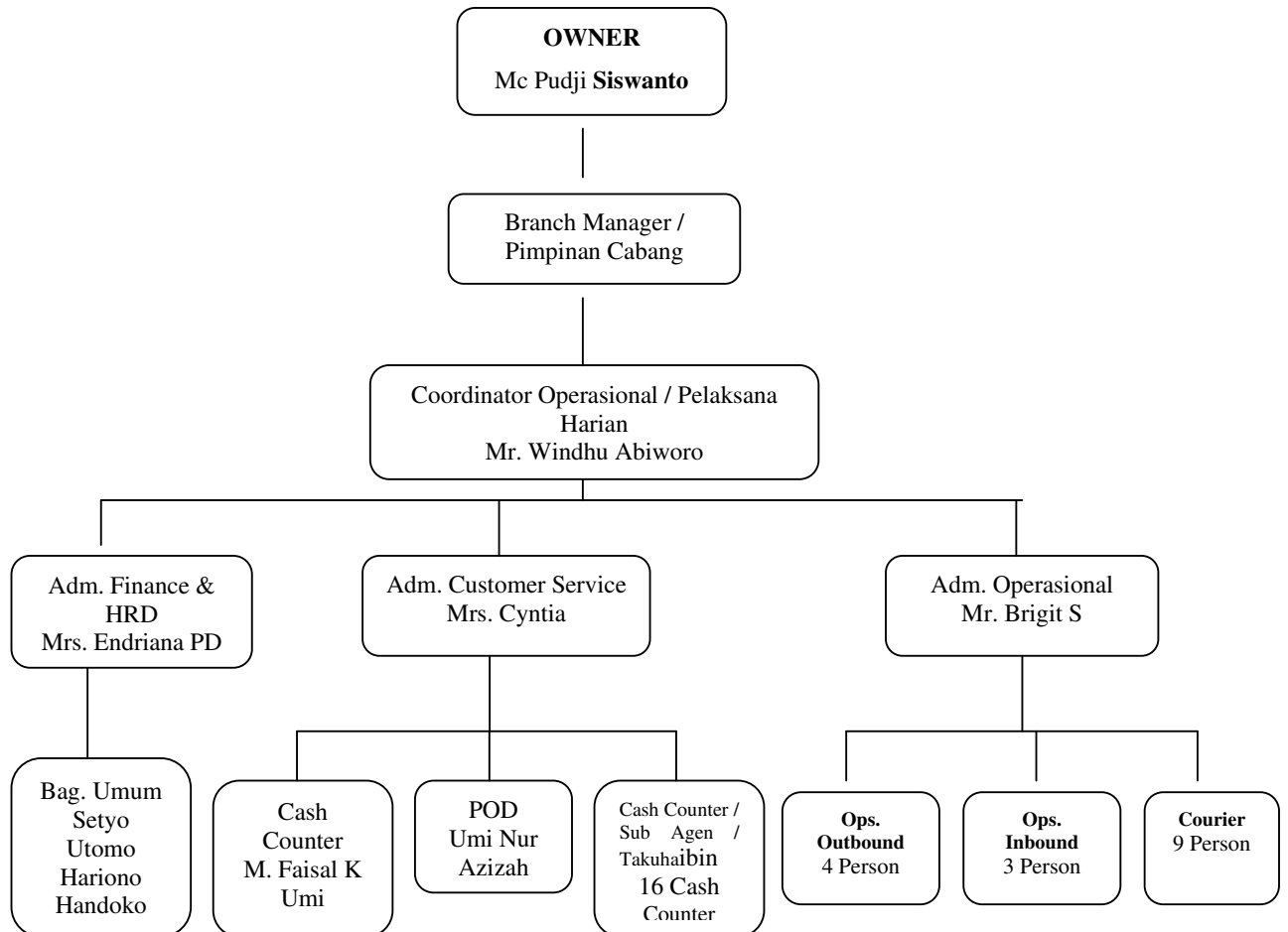
- i) Membuka kantong paket terima dan mengecek keutuhan paket.
- ii) Mengecek administrasi paket yang akan dan yang gagal diantar.

- iii) Bertanggung jawab terhadap kelancaran dan kualitas penerimaan paket.
- iv) Mengidentifikasi penenerimaan paket yang diserahkan dan yang telah dikirim gagal antar.
- v) Membantu keluhan pelanggan tentang pengiriman paket.

Courier.

- i) Melakukan pengantaran paket.
- ii) Melakukan pengecekan paket baik dalam negeri.
- iii) Membuat rekapitulasi pengiriman paket baik dalam negeri maupun luar negeri dan merinci transaksi.
- iv) Membuat penagihan kepada penerima paket dalam negeri.
- v) Membantu administrasi mengenai laporan paket dalam negeri.

1.1.2.2 Struktur Organisasi



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran umum responden

4.2.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah karyawan	Prosentase
1.	Laki-laki	21	61,8%
2.	Perempuan	13	38,2%
	Total	34	100%

Sumber : data primer diolah

Dari hasil penelitian, jumlah responden berjenis laki-laki sebesar 21 orang (61,8%) dan sisanya responden yang berjenis perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang banyak memiliki karyawan yang berjenis laki-laki.

4.2.1.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Prosentase
1.	SD	0	0
2.	SLTP	2	5,9%
3.	SLTA	21	61,8%
4.	Diploma / Sarjana	11	32,4%
	Total	34	100%

Sumber : data primer diolah

Jenjang pendidikan terakhir responden kebanyakan lulusan SLTA (61,8%), dan tidak ada responden yang jenjang pendidikan terakhirnya Sekolah Dasar (0).

4.2.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa kerja	Jumlah	Prosentase
1.	<1 tahun	7	20,6%
2.	1-5 tahun	21	61,8%
3.	6-10 tahun	6	17,6%
4.	11-15 tahun	0	0
	Total	34	100%

Sumber : data primer diolah

Terdapat 21 (61,8%) responden yang masa kerjanya selama 1-5 tahun. Responden yang telah bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 6 responden (17,6%), berarti responden bekerja mulai dari awal-awal perusahaan berdiri dan berkembang. Responden yang masa kerjanya <1 tahun sebanyak 7 responden (20,6%).

4.2.1.4 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.5
Jumlah Responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	< 20 tahun	3	8,8 %
2.	20-30 tahun	22	64,7 %
3.	31-41 tahun	6	17,6 %
4.	42-52 tahun	3	8,8 %
5.	53-63 tahun	0	0
	Total	34	100%

Sumber : data primer diolah

Karyawan yang mempunyai usia 20-30 tahun sebanyak 22 karyawan (64,7%). Karyawan yang jumlahnya sama terdapat pada usia < 20 tahun dan 42-52 tahun sebanyak 3 karyawan (8,8%). Perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang tidak

mempunyai karyawan yang berusia diatas 53 tahun, sehingga hasil kerja yang tinggi bisa dicapai secara maksimal.

4.2.1.5 Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.6
Jumlah responden berdasarkan status pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah	Prosentase
1.	Belum Menikah	17	50%
2.	Menikah	17	50%
	Total	34	100%

Sumber : data primer diolah

Jumlah responden antara yang mempunyai status “menikah” dan yang “belum menikah” adalah sama (17) atau 50% dari total sampel.

4.2.1.6 Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Tabel 4.7
Jumlah responden berdasarkan jumlah tanggungan

No.	Jumlah Tanggungan	Jumlah	Prosentase
1.	0	16	47,1 %
2.	1-2	9	26,5 %
3.	3-4	8	23,5 %
4.	5-6	1	2,9 %
	Total	34	100 %

Sumber : data primer diolah

Menurut tabel diatas, responden yang tidak memiliki tanggungan sebanyak 16 karyawan (47,1 %) sedangkan responden yang memiliki banyak tanggungan antara 5-6 tanggungan keluarga hanya 1 karyawan (2,9 %). Responden yang mempunyai tanggungan keluarga antara 1-2 sebanyak 9 karyawan (26,5 %) dan 8 (23,5 %) responden yang mempunyai jumlah tanggungan antara 3-4.

Kesimpulannya, sebagian besar responden yang bekerja di perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang tidak mempunyai tanggungan keluarga.

4.2.2 Uji Reliabilitas dan Validitas

4.2.1.1 Uji Reliabilitas

Item-item yang dibarkan telah diuji kevaliditasan dan reliabilitasnya dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 11.5*. Dimana dalam analisis reliabilitas dan validitas ini menggunakan *Cronbachs alpha*. Berikut hasil uji validitas dan realibilitas :

```
Reliability Coefficients      7 items
Alpha =      .7836           Standardized item alpha =      .8330
```

Sumber : olah data primer menggunakan program SPSS for Windows versi 11.5

Menurut Nunanny (1960) dalam Ghozali (2006:48), jika nilai alpha < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus kita lihat satu per satu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan alpha akan meningkat.

Hasil olah data diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbachs alpha (Standardized item alpha)* pada variabel efektivitas kinerja adalah 0,8330 artinya item-item yang menunjukkan variabel efektivitas kinerja reliabel karena nilai *Cronbachs alpha* > 60%.

Output hasil uji reliabilitas pada variabel karakteristik individu adalah sebagai berikut :

```
Reliability Coefficients      25 items
```

Alpha = .6892 Standardized item alpha = .7425

Sumber : Olah data primer menggunakan SPSS for Windows versi 11.5

Hasil output variabel karakteristik individu diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbachs alpha* sebesar 0,7425, artinya item-item karakteristik individu diatas dikatakan reliabel karena *Cronbachs alpha* > 60

4.2.1.2 Uji Validitas

Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak dengan melihat output *Cronbach alpha* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dengan membandingkan nilai *Corrected Item - Total Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Sehingga didapat r tabel = 0,361 jika N=34 dan alpha = 5%. Maka dapat dijelaskan dengan tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Output Uji Validitas

No.	Item	Korelasi skor item	R kritis	keterangan
1	Y1	0,4466	0,361	Valid
2	Y2.1	0,5959	0,361	Valid
3	Y2.2	0,4690	0,361	Valid
4	Y2.3	0,4690	0,361	Valid
5	Y2.4	0,5300	0,361	Valid
6	Y2.5	0,7010	0,361	Valid
7	Y3.1	0,7010	0,361	Valid
8	X7.1.1	0,5399	0,361	Valid
9	X7.1.2	0,405	0,361	Valid
10	X7.2.1	0,4971	0,361	Valid
11	X7.2.3	0,5104	0,361	Valid
12	X8.3	0,3952	0,361	Valid
13	X9.1	0,6091	0,361	Valid
14	X10.6	0,4652	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah

Ada 14 item yang dinyatakan valid, item-item yang dinyatakan valid akan diproses lebih lanjut.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif menggunakan *crosstab* (tabulasi silang), dimana hanya variabel-variabel tertentu yang akan dideskriptifkan.

Tabel 4.9

usia * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
usia	<20	Count	0	3	3
		Expected Count	.1	2.9	3.0
		% within usia	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	9.1%	8.8%
		% of Total	.0%	8.8%	8.8%
	20-30	Count	0	22	22
		Expected Count	.6	21.4	22.0
		% within usia	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	66.7%	64.7%
		% of Total	.0%	64.7%	64.7%
	31-41	Count	1	5	6
		Expected Count	.2	5.8	6.0
		% within usia	16.7%	83.3%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	15.2%	17.6%
		% of Total	2.9%	14.7%	17.6%
	42-52	Count	0	3	3
		Expected Count	.1	2.9	3.0
		% within usia	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	9.1%	8.8%
		% of Total	.0%	8.8%	8.8%
Total	Count	1	33	34	
	Expected Count	1.0	33.0	34.0	
	% within usia	2.9%	97.1%	100.0%	
	% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	2.9%	97.1%	100.0%	

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, usia antara 31-41 tahun terdapat 1 karyawan yang menghasilkan kinerja buruk dari jumlah keseluruhan karyawan yang berusia 31-41 tahun. Karyawan yang berusia antara 42-52 tahun, kinerja yang dihasilkan bagus. Karyawan yang berusia < 20 tahun dan usia antara 20-30 tahun tidak didapatkan karyawan yang menghasilkan kinerja buruk.

Tabel 4.10

jenis kelamin * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
jenis kelamin	perempuan	Count	0	13	13
		Expected Count	.4	12.6	13.0
		% within jenis kelamin	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	39.4%	38.2%
		% of Total	.0%	38.2%	38.2%
laki-laki		Count	1	20	21
		Expected Count	.6	20.4	21.0
		% within jenis kelamin	4.8%	95.2%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	60.6%	61.8%
		% of Total	2.9%	58.8%	61.8%
Total		Count	1	33	34
		Expected Count	1.0	33.0	34.0
		% within jenis kelamin	2.9%	97.1%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	2.9%	97.1%	100.0%

Sumber : Data primer diolah

Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki menghasilkan kinerja kategori “bagus” sebanyak 58,8% akan tetapi sebesar 2,9% karyawan ini menghasilkan kinerja yang rendah “buruk”. Sedangkan karyawan yang berjenis perempuan sebanyak 38,2% menghasilkan kinerja yang bagus dan tidak didapatkan karyawan yang menghasilkan kinerja yang rendah “buruk”.

Tabel 4.11

status nikah * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
status nikah	belum menikah	Count	1	16	17
		Expected Count	.5	16.5	17.0
		% within status nikah	5.9%	94.1%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	48.5%	50.0%
		% of Total	2.9%	47.1%	50.0%
	menikah	Count	0	17	17
		Expected Count	.5	16.5	17.0
		% within status nikah	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	51.5%	50.0%
		% of Total	.0%	50.0%	50.0%
Total	Count	1	33	34	
	Expected Count	1.0	33.0	34.0	
	% within status nikah	2.9%	97.1%	100.0%	
	% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	2.9%	97.1%	100.0%	

Sumber : Data primer diolah

Karyawan yang mempunyai status “belum menikah” menghasilkan kinerja “bagus” sebanyak 47,1% dan yang menghasilkan kinerja rendah (buruk) sebesar 2,9% dari seluruh jumlah karyawan yang mempunyai status “belum menikah”. Sedangkan karyawan yang mempunyai status “menikah” menghasilkan kinerja “bagus” sebanyak 50% karyawan dari seluruh jumlah karyawan yang berstatus “menikah” dan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan kinerja yang rendah (buruk).

Tabel 4.12
pendidikan * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
pendidikan	SLTP	Count	0	2	2
		Expected Count	.1	1.9	2.0
		% within pendidikan	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	6.1%	5.9%
		% of Total	.0%	5.9%	5.9%
	SLTA	Count	1	20	21
		Expected Count	.6	20.4	21.0
		% within pendidikan	4.8%	95.2%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	60.6%	61.8%
		% of Total	2.9%	58.8%	61.8%
	DIPLOMA/SARJANA	Count	0	11	11
		Expected Count	.3	10.7	11.0
		% within pendidikan	.0%	100.0%	100.0%
% within kinerja		.0%	33.3%	32.4%	
% of Total		.0%	32.4%	32.4%	
Total	Count	1	33	34	
	Expected Count	1.0	33.0	34.0	
	% within pendidikan	2.9%	97.1%	100.0%	
	% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	2.9%	97.1%	100.0%	

Sumber : Data prier diolah

Karyawan yang menghasilkan kinerja rendah (buruk) terdapat pada karyawan yang mempunyai jenjang pendidikan SLTA sebesar 2,9% dari 61,8% karyawan yang berpendidikan SLTA, dan sebanyak 58,8% karyawan yang menghasilkan kinerja “bagus”. Untuk karyawan yang mempunyai jenjang pendidikan SLTP dan Diploma/Sarjana tidak menghasilkan kinerja yang rendah (buruk). Karyawan yang mempunyai jenjang pendidikan SLTP menghasilkan kinerja “bagus” sebesar 5,9%, dan pada tingkat Diploma/Sarjana sebanyak 32,4%.

Tabel 4.13

masa kerja * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
masa kerja	<1	Count	0	7	7
		Expected Count	.2	6.8	7.0
		% within masa kerja	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	21.2%	20.6%
		% of Total	.0%	20.6%	20.6%
	1-5	Count	1	20	21
		Expected Count	.6	20.4	21.0
		% within masa kerja	4.8%	95.2%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	60.6%	61.8%
		% of Total	2.9%	58.8%	61.8%
	6-10	Count	0	6	6
		Expected Count	.2	5.8	6.0
		% within masa kerja	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	18.2%	17.6%
		% of Total	.0%	17.6%	17.6%
	Total	Count	1	33	34
Expected Count		1.0	33.0	34.0	
% within masa kerja		2.9%	97.1%	100.0%	
% within kinerja		100.0%	100.0%	100.0%	
% of Total		2.9%	97.1%	100.0%	

Sumber : Data primer diolah

Karyawan yang masa kerjanya < 1 tahun yang menghasilkan kinerja “bagus” sebanyak 20,6% dan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan kinerja rendah (buruk). Karyawan yang masa kerjanya antara 1-5 tahun, karyawan yang menghasilkan kinerja “bagus” sebanyak 58,8% dan sebanyak 2,9% menghasilkan kinerja rendah (buruk). Karyawan yang menghasilkan kinerja “bagus” pada masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 17,6% dan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan kinerja rendah (buruk).

Tabel 4.14

jumlah tanggungan * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
jumlah tanggungan	0	Count	0	16	16
		Expected Count	.5	15.5	16.0
		% within jumlah tanggungan	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	48.5%	47.1%
		% of Total	.0%	47.1%	47.1%
1-2		Count	0	2	2
		Expected Count	.1	1.9	2.0
		% within jumlah tanggungan	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	6.1%	5.9%
		% of Total	.0%	5.9%	5.9%
3-4		Count	0	7	7
		Expected Count	.2	6.8	7.0
		% within jumlah tanggungan	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	21.2%	20.6%
		% of Total	.0%	20.6%	20.6%
5-6		Count	1	8	9
		Expected Count	.3	8.7	9.0
		% within jumlah tanggungan	11.1%	88.9%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	24.2%	26.5%
		% of Total	2.9%	23.5%	26.5%
Total		Count	1	33	34
		Expected Count	1.0	33.0	34.0
		% within jumlah tanggungan	2.9%	97.1%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	2.9%	97.1%	100.0%

Sumber : Data primer diolah

Karyawan yang menghasilkan kinerja “bagus” pada karyawan yang tidak mempunyai tanggungan sebanyak 47,1% karyawan dan tidak menghasilkan kinerja yang rendah (buruk). Karyawan yang menghasilkan kinerja “bagus” pada karyawan yang mempunyai jumlah tanggungan antara 1-2 orang sebanyak 5,9% karyawan dan tidak terdapat karyawan yang menghasilkan kinerja yang rendah. Karyawan yang menghasilkan kinerja “bagus” pada jumlah tanggungan 3-4 orang sebanyak 20,6% dan tidak terdapat kinerja yang dihasilkan rendah. Karyawan yang menghasilkan kinerja “bagus” pada jumlah tanggungan antara 5-6 orang sebanyak 23,5% karyawan dan sebanyak 2,9% karyawan yang menghasilkan kinerja yang rendah (buruk).

Tabel 4.15
kepribadian * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
kepribadian A	Count	1	4	5	
	Expected Count	.1	4.9	5.0	
	% within kepribadian	20.0%	80.0%	100.0%	
	% within kinerja	100.0%	12.1%	14.7%	
	% of Total	2.9%	11.8%	14.7%	
B	Count	0	29	29	
	Expected Count	.9	28.1	29.0	
	% within kepribadian	.0%	100.0%	100.0%	
	% within kinerja	.0%	87.9%	85.3%	
	% of Total	.0%	85.3%	85.3%	
Total	Count	1	33	34	
	Expected Count	1.0	33.0	34.0	
	% within kepribadian	2.9%	97.1%	100.0%	
	% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	2.9%	97.1%	100.0%	

Sumber : data primer diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kepribadian tipe B mempunyai kinerja kategori “bagus” lebih banyak jumlahnya yaitu sebesar 85,3% daripada tipe kepribadian A (11,8%). Sedangkan karyawan yang menghasilkan kinerja rendah (buruk) tidak ada. Karyawan yang menghasilkan kinerja rendah (buruk) terdapat karyawan yang mempunyai tipe kepribadian A sebesar 2,9%.

Tabel 4.16
kemampuan * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
kemampuan	tidak mampu	Count	0	6	6
		Expected Count	.2	5.8	6.0
		% within kemampuan	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	18.2%	17.6%
		% of Total	.0%	17.6%	17.6%
	mampu	Count	0	20	20
		Expected Count	.6	19.4	20.0
		% within kemampuan	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	60.6%	58.8%
		% of Total	.0%	58.8%	58.8%
	sangat mampu	Count	1	7	8
		Expected Count	.2	7.8	8.0
		% within kemampuan	12.5%	87.5%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	21.2%	23.5%
		% of Total	2.9%	20.6%	23.5%
Total	Count	1	33	34	
	Expected Count	1.0	33.0	34.0	
	% within kemampuan	2.9%	97.1%	100.0%	
	% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	2.9%	97.1%	100.0%	

Sumber : data primer diolah

Besarnya karyawan yang “mampu” menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan (bagus) yaitu sebesar 58,8% karyawan. Kategori karyawan yang “tidak mampu” bisa menghasilkan kinerja yang bagus sebesar 17,6% karyawan. Walaupun karyawan tersebut tidak mempunyai kemampuan tapi karyawan kategori ini mempunyai kemauan untuk bekerja keras. Karyawan yang menghasilkan kinerja rendah (buruk) berada pada karyawan yang berkategori “sangat mampu” yaitu sebesar 2,9% dari keseluruhan kategori yang ada. Salah satu faktor tersebut adalah ketidakmauan dirinya untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang bagus. Semangat yang dimiliki oleh karyawan yang seperti ini kurang sehingga perlu adanya motivasi dan rangsangan-rangsangan agar bisa menggunakan kemampuannya untuk lebih maju.

Tabel 4.17

sikap * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
sikap	sangat tidak setuju	Count	1	3	4
		Expected Count	.1	3.9	4.0
		% within sikap	25.0%	75.0%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	9.1%	11.8%
		% of Total	2.9%	8.8%	11.8%
	tidak setuju	Count	0	10	10
		Expected Count	.3	9.7	10.0
		% within sikap	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	30.3%	29.4%
		% of Total	.0%	29.4%	29.4%
	setuju	Count	0	18	18
		Expected Count	.5	17.5	18.0
		% within sikap	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	54.5%	52.9%
		% of Total	.0%	52.9%	52.9%
	sangat setuju	Count	0	2	2
		Expected Count	.1	1.9	2.0
		% within sikap	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	6.1%	5.9%
		% of Total	.0%	5.9%	5.9%
Total	Count	1	33	34	
	Expected Count	1.0	33.0	34.0	
	% within sikap	2.9%	97.1%	100.0%	
	% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	2.9%	97.1%	100.0%	

Sumber : data primer diolah

Sikap yang “sangat tidak setuju” menunjukkan sikap karyawan yang “sangat tidak suka” dengan pekerjaan yang dihadapi, sikap yang “tidak setuju” menunjukkan karyawan “tidak suka” terhadap pekerjaan yang dihadapi, sikap yang “setuju” menunjukkan bahwa karyawan “suka” terhadap pekerjaan yang dihadapi, dan sikap “sangat setuju” menunjukkan bahwa karyawan “sangat suka” atau “sangat sesuai” dengan pekerjaan yang dihadapi.

Terdapat 18 (52,9%) karyawan yang “suka” atau “sesuai” dengan pekerjaan yang dihadapi sehingga kinerja yang dihasilkan “bagus”. Akan tetapi di lain pihak, karyawan yang “tidak suka” dengan pekerjaan yang dihadapi menghasilkan kinerja “bagus”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang menyukai adanya tantangan.

Tabel 4.18
kepuasan kerja * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
kepuasan kerja	tidak puas	Count	0	1	1
		Expected Count	.0	1.0	1.0
		% within kepuasan kerja	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	3.0%	2.9%
		% of Total	.0%	2.9%	2.9%
	puas	Count	1	20	21
		Expected Count	.6	20.4	21.0
		% within kepuasan kerja	4.8%	95.2%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	60.6%	61.8%
		% of Total	2.9%	58.8%	61.8%
	sangat puas	Count	0	12	12
		Expected Count	.4	11.6	12.0
		% within kepuasan kerja	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	36.4%	35.3%
		% of Total	.0%	35.3%	35.3%
Total	Count	1	33	34	
	Expected Count	1.0	33.0	34.0	
	% within kepuasan kerja	2.9%	97.1%	100.0%	
	% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	2.9%	97.1%	100.0%	

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, karyawan yang menghasilkan kinerja yang “bagus” terdapat pada karyawan yang puas terhadap pekerjaannya, sebesar 58,8% (20 karyawan) dan hanya terdapat satu karyawan yang menghasilkan kinerja yang “buruk”. Sejumlah 35,3% dari keseluruhan karyawan yang menghasilkan kinerja “bagus” yang terdapat pada karyawan yang “sangat puas” terhadap pekerjaannya.

4.2.3 Analisis Diskriminan

Analisis diskriminan ini menggunakan model Stepwise. Dimana stepwise merupakan kombinasi antara *forward* dan *backward*. Mula-mula tidak ada satupun variabel yang dimasukkan dalam fungsi diskriminan, kemudian satu

variabel ditambahkan atau dikeluarkan dari fungsi diskriminan dan seterusnya. Tujuan dari analisis diskriminan ini ingin mengetahui apakah variabel kategori (kinerja) dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu (X1, X2, X3, X4, X5, X6 X7, X8, X9, X10). Berikut adalah analisisnya hasil dari pengolahan data primer dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 11.5*.

Tabel 4.19

Tests of Equality of Group Means

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
usia	.970	.987	1	32	.328
jenis kelamin	.981	.612	1	32	.440
status nikah	.970	1.000	1	32	.325
pendidikan	.993	.219	1	32	.643
masa kerja	1.000	.002	1	32	.963
jumlah tanggungan	.968	1.071	1	32	.308
kemampuan	.934	2.252	1	32	.143
kepribadian	.824	6.824	1	32	.014
sikap	.882	4.270	1	32	.047
kepuasan kerja	.989	.370	1	32	.547

Sumber : data primer diolah

Terlihat tabel diatas bahwa dengan menggunakan Wilk`s Lambda dan F, variabel kepribadian dan sikap mampu mendiskriminasikan variabel kinerja dengan tingkat signifikansi 5% sedangkan variabel usia, jenis kelamin, status nikah, pendidikan, status nikah, pendidikan, masa kerja, jumlah tanggungan, kemampuan, dan kepuasan kerja tidak mampu mendiskriminasikan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.20

Variables Entered/Removed^{a,b,c,d}

Step	Entered	Wilks' Lambda							
		Statistic	df1	df2	df3	Exact F			
						Statistic	df1	df2	Sig.
1	kepribadian	.824	1	1	32.000	6.824	1	32.000	.014
2	sikap	.695	2	1	32.000	6.795	2	31.000	.004
3	kemampuan	.585	3	1	32.000	7.108	3	30.000	.001

At each step, the variable that minimizes the overall Wilks' Lambda is entered.

- Maximum number of steps is 20.
- Minimum partial F to enter is 3.84.
- Maximum partial F to remove is 2.71.
- F level, tolerance, or VIN insufficient for further computation.

Sumber : data primer diolah

Proses pemasukan atau pengeluaran variabel dengan metode *stepwise* menggunakan Wilk`s Lambda dengan tingkat signifikansi 5% pada uji F, terdapat tiga variabel yang dapat meminimumkan Wilk`s Lambda yaitu variabel kepribadian, kemampuan, dan sikap. Proses pemilihan variabel didalam fungsi diskriminan tersebut dirangkum didalam *variabel in the analysis*.

Tabel 4.21

Variables in the Analysis

Step		Tolerance	F to Remove	Wilks' Lambda
1	kepribadian	1.000	6.824	
2	kepribadian	.955	8.341	.882
	sikap	.955	5.754	.824
3	kepribadian	.842	11.938	.817
	sikap	.926	6.658	.714
	kemampuan	.875	5.680	.695

Sumber : data primer diolah

Tabel 4.22

Eigenvalues

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation
1	.711 ^a	100.0	100.0	.645

a. First 1 canonical discriminant functions were used in the analysis.

Sumber : data primer diolah

Korelasi kanonikal (CR) besarnya 0,645 sehingga nilai CR kuadrat adalah 0,416025. Artinya sebesar 41,6% variasi antara kelompok karyawan yang menghasilkan kinerja yang bagus. Dan untuk karyawan yang menghasilkan kinerja yang buruk dijelaskan oleh variabel diskriminan kepribadian, kemampuan, dan sikap.

Tabel 4.23

Wilks' Lambda

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	.585	16.377	3	.001

Sumber : data primer diolah

Uji semua variabel diskriminan secara serentak dilakukan melalui Wilk`s Lambda. Nilai Wilk`s Lambda sebesar 0,585, maka besarnya *chi Square* adalah 16,377. Hal ini berarti bahwa 1 kelompok karyawan berbeda berdasarkan variabel diskriminan yang terbentuk.

Tabel 4.24

Canonical Discriminant Function Coefficients

	Function
	1
kemampuan	-1.040
kepribadian	2.722
sikap	.914
(Constant)	-4.175

Unstandardized coefficients

Sumber : data primer diolah

Tabel 4.25

Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients

	Function
	1
kemampuan	-.662
kepribadian	.902
sikap	.687

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan koefisien yang terstandarisasi, variabel yang bisa membentuk diskriminan dan relatif penting adalah kepribadian sebesar 2,722 daripada sikap (0,914) dan kemampuan (-1,040).

Tabel 4.26

Structure Matrix

	Function
	1
kepribadian	.548
sikap	.433
kemampuan	-.315
jumlah tanggungan ^a	.280
usia ^a	-.205
status nikah ^a	-.048
jenis kelamin ^a	.042
kepuasan kerja ^a	.040
pendidikan ^a	.040
masa kerja ^a	-.037

Pooled within-groups correlations between discriminating variables and standardized canonical discriminant functions. Variables ordered by absolute size of correlation within function.

a. This variable not used in the analysis.

Sumber : data primer diolah

Tabel 4.27

Functions at Group Centroids

	Function
	1
kinerja	
buruk	-4.698
bagus	.142

Unstandardized canonical discriminant functions evaluated at group means

Sumber : data primer diolah

Tabel diatas menampilkan informasi tentang rata-rata skor diskriminan (*centroid*). *Centroid* untuk kelompok karyawan yang menghasilkan kinerja “buruk” atau rendah sebesar -4,698 dan kelompok karyawan yang menghasilkan kinerja yang “bagus” sebesar 0,142.

Dari hasil *loading* maka variabel kepribadian merupakan variabel independent terpenting daripada sikap, dan sikap lebih penting daripada kemampuan, sedangkan variabel yang lain (usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja,

jumlah tanggungan, pendidikan, dan kepuasan kerja) tidak digunakan karena secara *stepwise* tidak masuk dalam persamaan diskriminan.

Menurut Gibson, dkk (1995:70), kepribadian adalah pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang. Suatu tinjauan-ulang terhadap literatur kepribadian menawarkan garis panduan umum yang dapat membimbing ke kinerja yang. Dapatkah kita meramalkan orang-orang yang manakah yang akan menghasilkan kinerja tinggi dalam penjualan, riset, atau minta berhenti kerja lini-perakitan yang didasarkan pada karakteristik kepribadian mereka saja? Jawabannya adalah “tidak”. Tetapi suatu pengetahuan dari kepribadian individu dapat membantu dalam mengurangi salah-padan, yang selanjutnya, dapat mendorong ke berkurangnya karyawan yang minta berhenti dan meningkatnya kepuasan kerja. Dengan mengetahui kepribadian seorang karyawan dengan jenis pekerjaan yang akan diemban membantu dalam menghasilkan kinerja yang bagus. Kepribadian yang ada di bagian kurir, *inbound*, keuangan yang ada di perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang jelaslah berbeda. Bagian *out bound* yang memerlukan tipe kepribadian tipe A tidak bisa disamakan dengan tipe kepribadian yang ada di *cash counter*, jika hal ini terjadi maka ketidakefektivitasan kinerja akan terjadi.

Menurut Gibson (1995:63), sikap adalah kesiapsiagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek, dan situasi yang berhubungan dengannya. Sikap yang dihasilkan karyawan pada saat pelanggan sangat menentukan puas tidaknya seorang pelanggan dalam pelayanan yang diberikan oleh perusahaan yang pada akhirnya menentukan nasib perusahaan di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil analisis crosstab pada analisis deskriptif diatas, sikap terhadap pekerjaan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Terlihat dalam tabel diatas bahwa karyawan yang “tidak suka” atau “tidak sesuai” dengan pekerjaan yang dihadapi menghasilkan kinerja “bagus”, hal ini disebabkan cara penyikapan dan tindak mereka dalam menghadapi pekerjaannya. Mereka menganggap bahwa pekerjaan yang saat ini mereka hadapi penuh dengan tantangan. Bukti yang menunjukkan hal demikian adalah bahwa para karyawan senang ketika mereka bisa memuaskan pelanggan.

Menurut Robbins (1996:82), kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan-pekerjaan. Jika diandaikan ada hasrat manajemen untuk memperoleh kesesuaian yang kompatibel, apa yang dapat dilakukan? Pertama, suatu proses seleksi yang efektif akan memperbaiki kesesuaian itu. Suatu analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai pekerjaan-pekerjaan yang dewasa ini sedang dilakukan dan kemampuan yang diperlukan individu-individu untuk melakukan pekerjaan dengan memadai. Kedua, keputusan promosi dan transfer yang mempengaruhi individu yang sudah dipekerjakan dalam organisasi hendaknya mencerminkan kemampuan para calon. Ketiga, kesesuaian itu dapat diperbaiki dengan meneliti (*fine-tuning*) pekerjaan itu agar menandingi dengan lebih baik kemampuan-kemampuan pemangkunya. Efektivitas kinerja seorang karyawan dapat tercapai jika kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan terpenuhi. Kemampuan dapat diperoleh dengan adanya pendidikan-pendidikan yang ditempuh selama ini. Dimana pendidikan ditempuh dengan tujuan untuk menuntut ilmu sehingga manfaatnya bisa dipergunakan untuk memberikan

kemudahan-kemudahan di dunia terutama pada saat bekerja. Islam memuji orang yang berilmu dan giat menuntut ilmu.

“Menuntut ilmu wajib atas muslim laki-laki dan perempuan” (HR. Ibnu Majah)

Firman Allah SWT.

تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ۖ وَتُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ
لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١١﴾

Artinya : (yaitu) kamu beriman kepada Allah dan RasulNya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagimu, jika kamu Mengetahui.

Seperti kemampuan bagian *cash counter* yang ada di perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang, karyawan yang berada dibagian ini diperlukan kemampuan dalam kecakapan, dimana seorang karyawan dalam melayani pelanggan memerlukan kecakapan dalam menjelaskan produk-produk dan harga dari suatu produk PT. TIKI JNE cabang Malang. Kemampuan mengingat baik mengingat pelanggan maupun mengingat nama-nama kota, harga, dan lain sebagainya juga dibutuhkan karena untuk meminimalisir ketidakefektifan kinerja yang terjadi sehingga perusahaan dapat memberi kepuasan kepada pelanggan. Dengan terus meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan telah menjaga *relationship* antara pelanggan dan perusahaan sehingga perusahaan dapat berkompetisi dengan industri jasa yang lain.

Penempatan ketiga variabel diatas mempengaruhi keberlangsungan perusahaan untuk sukses. Jika seorang manajer menempatkan karyawan sesuai dengan kepribadian, sikap, dan kemampuan karyawan, maka karyawan dalam menghasilkan kinerja bagus akan tercapai. Seperti orang yang mempunyai sikap

amanah terhadap pekerjaan. Karyawan yang mempunyai sikap amanah terhadap pekerjaan, maka dia akan benar-benar mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik tanpa harus ada pengawasan dari atasan. Sikap amanah akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, perusahaan, masyarakat bahkan Negara. Sebaliknya sikap tidak amanah (khianat) akan berdampak buruk bukan hanya bagi diri yang bersangkutan, namun juga akan berdampak buruk bagi perusahaan, masyarakat bahkan Negara. Bagi pribadi, sikap tidak amanah membuat harta yang diperolehnya menjadi tidak berkah. Secara legal, ia juga akan menuai masalah kelak di kemudian hari. Bagi perusahaan, sikap tidak amanah (khianat) akan menimbulkan kerugian dan inefisiensi. Kalau hal ini terus berlangsung, bukan tidak mungkin perusahaan tersebut berakhir bangkrut. Hal yang sama juga berlaku bagi masyarakat atau Negara. Rasulullah saw menggambarkan orang-orang yang tidak memegang amanat yang diberikan kepadanya sebagai bukanlah orang yang beriman dan tidak memiliki agama.

“Tidak beriman orang yang tidak memegang amanat dan tidak ada agama orang yang tidak menepati janji” (HR. Adailami)

Tabel 4.28

Classification Results^a

			Predicted Group Membership		Total
			buruk	bagus	
Original	Count	buruk	1	0	1
		bagus	1	32	33
	%	buruk	100.0	.0	100.0
		bagus	3.0	97.0	100.0

a. 97.1% of original grouped cases correctly classified.

Sumber : data primer diolah

Analisis yang terakhir ini adalah menjelaskan tentang seberapa baik tingkat kebenaran klasifikasi dari fungsi diskriminan yang telah dibentuk? Tabel diatas memberikan informasi bahwa tingkat kebenaran klasifikasi dari diskriminan yang telah dibentuk kebenarannya sebesar 100%. Artinya, prediksi yang masuk dalam kelompok karyawan yang menghasilkan kinerja kategori “bagus” sebesar 33 atau dapat dibilang terdapat 1 kesalahan klasifikasi.

Peranan kepribadian, sikap, dan kemampuan menentukan keberhasilan perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang sehingga diharapkan dalam perekrutan atau promosi jabatan dapat lebih memperhatikan ketiga hal tersebut, sedangkan variabel usia, jenis kelamin, status nikah, pendidikan, masa kerja, jumlah tanggungan, dan kepuasan kerja, tidak mempunyai peranan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dimana nilai analisis dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut : usia (-0,205), jenis kelamin (0,042), status nikah (-0,048), pendidikan (0,040), masa kerja (-0,037), jumlah tanggungan (0,280), dan kepuasan kerja (0,040).

Bukti menunjukkan bahwa para majikan mempunyai perasaan yang campur aduk. Mereka melihat sejumlah kualitas positif yang dibawa orang tua ke dalam pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Namun pekerja-pekerja tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Terdapat satu keyakinan meluas bahwa produktivitas merosot dengan makin bertambahnya usia seseorang. Sering diandaikan bahwa keterampilan individu—terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi—menurun seiring dengan berjalannya waktu, dan bahwa kebosanan pekerjaan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya produktivitas. Kesimpulan

alamiahnya adalah bahwa tuntutan dari sebagian pekerjaan, bahkan pekerjaan-pekerjaan yang mensyaratkan kerja otot yang berat, tidak cukup besar terpengaruh oleh kemerosotan keterampilan fisik akibat usia yang berdampak pada produktivitas, atau jika terjadi kemerosotan karena usia, sering diimbangi oleh keunggulan karena pengalaman (Robbins2006:48-49). Begitu yang terjadi pada PT. TIKI JNE cabang Malang, usia tidak mempunyai peranan yang penting pada kinerja yang dihasilkan karyawan karena pekerjaan-pekerjaan yang ada di perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang tidak membutuhkan keterampilan fisik yang sangat besar dan teknologi yang digunakan pun cukup sederhana dan tidak rumit. Pengepakan, pengangkatan, dan pengiriman barang kiriman bisa dilakukan oleh semua karyawan dari segala usia.

Variabel lain yang tidak mempunyai peranan penting terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang adalah jenis kelamin dengan hasil analisis 0,042 (lihat Tabel 4.20). Menurut Robbins (2006:50), bukti menunjukkan bahwa tepat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa terdapat hanya sedikit, jika ada, perbedaan penting antara pria dan wanita yang akan mempengaruhi kinerja kerja mereka. Misalnya, tidak terdapat perbedaan yang konsisten pada pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, pendorong persaingan, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Dengan perubahan-perubahan signifikan yang berlangsung dalam 30 tahun terakhir ini dalam hal peningkatan partisipasi wanita dalam dunia kerja dan memikirkan kembali apa yang membentuk peran pria dan wanita, anda hendaknya bertindak berdasarkan asumsi bahwa tidak ada perbedaan berarti dalam produktivitas pekerjaan antara pria dan wanita.

Tidak ada pekerjaan-pekerjaan yang bisa membedakan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang dilihat dari jenis kelamin. Semua jenis kelamin bisa menempati semua posisi.

Status pernikahan tidak mempunyai peranan yang penting dalam hal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang. Hal ini disebabkan mereka menganggap bahwa pekerjaan yang mereka hadapi menarik. Dimana para karyawan merasa puas jika bisa melayani pelanggan dengan baik. Selain itu, kondisi tempat kerja yang bersistemkan kekeluargaan membuat para karyawan secara tidak langsung melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya karena perasaan nyaman mereka berada di tempat kerja. Menurut Robbins (2006:50), tidak terdapat cukup banyak penelitian untuk menarik kesimpulan tentang dampak status perkawinan pada produktivitas.

Tidak adanya perbedaan antara karyawan yang mempunyai status nikah dan yang belum menikah yang terjadi pada karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang disamping perasaan puas berada di lingkungan kerja yang nyaman dan kepuasan ketika melayani pelanggan, juga cara menghadapi atau menyikapi kehidupan di masa yang akan datang. Cara sikap karyawan yang belum menikah terhadap masa depan secara tidak langsung memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Bagaimana dengan karyawan yang mempunyai status “sudah menikah”? Menurut Robbins (2006:51), perkawinan menuntut tanggung jawab lebih besar yang mungkin membuat pekerjaan tetap lebih berharga dan penting. tetapi pertanyaan tentang alasannya tidaklah jelas.

Dalam penelitian ini, antara karyawan yang mempunyai status “sudah menikah” dengan “belum menikah” tidak mempengaruhi kinerja mereka. Keduanya mempunyai alasan yang jelas untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan

yang berstatus “sudah menikah” akan lebih semangat untuk menghasilkan kinerja yang lebih bagus karena untuk mendapatkan gaji sesuai yang diinginkan sehingga bisa mencukupi kebutuhan keluarga. Dan karyawan yang berstatus “belum menikah” akan lebih bersemangat untuk menghasilkan kinerja yang lebih bagus ketika mereka mempunyai pandangan ke masa depan. Misal, mereka mempunyai keinginan untuk menempuh pendidikan lagi, keinginan untuk berkeluarga, sukses, dan lain sebagainya. Sehingga peran status pernikahan tidak terdapat pada perusahaan ekspedisi PT. TIKI JNE cabang Malang.

Tidak banyak referensi-referensi yang membahas tentang variabel pendidikan dengan kinerja. Berdasarkan tabel hasil dari *crosstab*, karyawan yang jenjang pendidikan Diploma/sarjana sebanyak 11 karyawan (32,4%), semuanya menghasilkan kinerja “bagus”, sedangkan jenjang pendidikan SLTA sebanyak 20 (58,8%) menghasilkan kinerja “bagus” akan tetapi terdapat 1 karyawan (2,9%) yang menghasilkan kinerja “buruk”. Dari data tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya peran pendidikan pada kinerja yang dihasilkan karyawan. Hal ini disebabkan PT. TIKI JNE cabang Malang dalam perekrutan atau pemilihan karyawan tidak melihat jenjang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan, akan tetapi yang dilihat adalah kesesuaian antara kepribadian, sikap, dan kemampuannya. Bagi manajer perusahaan ini, jenjang pendidikan tidak menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan karena adanya suatu keyakinan bahwa orang yang mempunyai pengetahuan dan kemampuan tinggi belum tentu dengan ditempuhnya pendidikan yang tinggi pula. Salah satu penyebabnya adalah faktor ekonomi. Faktor ekonomi mempengaruhi kehidupan manusia, dimana jika ekonominya lemah maka hanya kebutuhan pokok atau kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi. Dan jika

ekonominya kuat (tinggi), maka orang akan bisa memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan pokok, seperti kebutuhan pendidikan sehingga pendidikan yang ditempuh bisa mencapai jenjang pendidikan strata satu atau lebih dari itu.

Variabel masa kerja tidak mempunyai peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan dengan nilai $-0,037$. Menurut Robbins (2006:51), jika kita mendefinisikan senioritas sebagai masa kerja seseorang pada pekerjaan tertentu, kita dapat mengatakan bahwa bukti paling baru menunjukkan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan. Jika demikian masa kerja, yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi dasar perkiraan yang baik terhadap produktivitas karyawan.

Akan tetapi pada perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang variabel masa kerja tidak mempunyai peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena pekerjaan-pekerjaan yang ada pada PT. TIKI JNE cabang Malang mudah untuk dipahami dan dikerjakan sehingga masa kerja seseorang dimana masa kerja berarti mempunyai pengalaman kerja di perusahaan tersebut, tidak mempengaruhi kinerja seseorang untuk menghasilkan kinerja yang tinggi (bagus).

Variabel selanjutnya yang tidak mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang adalah jumlah tanggungan dengan nilai sebesar $0,280$ (lihat Tabel 4.20). Menurut Robbins (1996:81), tidak punya cukup informasi yang menghubungkan dengan produktivitas karyawan, tetapi sangat sedikit riset telah dilakukan mengenai hubungan antara banyaknya tanggungan yang dipunyai seorang karyawan dan absensi, pergantian, dan kepuasan kerja.

Dan dalam penelitian ini, didapat bahwa jumlah tanggungan tidak mempunyai peranan yang penting terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan PT. TIKI JNE

cabang Malang. Dimana dapat dibuktikan dengan melihat pada tabel pada analisis deskriptif (*crosstab*) antara karyawan yang mempunyai jumlah tanggungan banyak (5-6) dengan karyawan yang tidak mempunyai tanggungan, seluruh karyawan sama-sama menghasilkan kinerja yang bagus. Hal ini disebabkan juga karyawan mempunyai pandangan masa depan baik diri mereka sendiri maupun orang lain.

Variabel terakhir yang tidak mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang adalah kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,040 (H_0 diterima). Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:277), sebuah penelitian meta analisis mengakumulasikan hasil-hasil dari 74 penelitian. Yang menghubungkan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja terhadap 12.192 orang. Ditemukan bahwa terdapat suatu hubungan positif yang lemah antara kepuasan dengan prestasi.

Merujuk pada tabel analisis data deskriptif (*crosstab*), karyawan yang merasa “sangat puas” terhadap pekerjaannya menghasilkan kinerja “bagus” dari keseluruhan karyawan yang merasa sangat puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang merasa “tidak puas” dengan pekerjaannya tetap menghasilkan kinerja yang “bagus”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang tetap berusaha menghasilkan kinerja “bagus”, kelayakitan karyawan terhadap perusahaan dan rasa tanggung jawabnya selama mereka masih mampu, berhasil memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Dan etika kerja tetap dipegang teguh oleh karyawan karena berkaitan dengan perjanjian kerja. Bagi karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang perjanjian kerja yang dilakukan sesama manusia sama halnya dengan melakukan perjanjian antara Tuhan dan manusia. Yang berarti mencakup seluruh tanggung jawab moral

dan sosial. Dalam hal ini ada hal yang menarik dari komentar Sayyed Husein Nasr; “Landasan semua etika kerja dalam Islam dapat ditemukan dalam karakter moral yang tak terhindarkan dari seluruh tindakan manusia dan tanggung jawab yang diemban seseorang atas tindakannya, tidak hanya didepan majikan atau karyawan, tetapi juga dalam hubungan dengan kerja itu sendiri yang harus dilaksanakan dengan kesempurnaan tertinggi semampu si pelaku atau pekerja (Tim Multitama Communications, 2006:141-142). Ketidakkonsistenan jawaban responden menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja memang lemah. Dan pada perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang kepuasan kerja tidak mempunyai peran yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Penyebab dari tidak adanya peran kepuasan kerja adalah adanya faktor-faktor eksternal yang berasal dari karyawan itu sendiri seperti faktor intelektualitas. Karena jika seorang karyawan mempunyai intelektualitas yang tinggi (hubungan antara manusia dengan Tuhan) maka dalam bekerja karyawan akan selalu bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

4.2.4 Analisis Korelasi Kanonikal

Analisis korelasi kanonikal digunakan untuk menganalisis variabel dependent yang berskala nonmetrik dengan variabel independent yang berskala nonmetrik. Dalam penelitian ini, analisis korelasi kanonikal digunakan untuk meyakinkan atau membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent yang berskala nonmetrik, yang terdiri dari usia (X1), jenis kelamin (X2), status kawin (X3), pendidikan (X4), masa kerja (X5), dan jumlah tanggungan (X6), dengan variabel kinerja karyawan.

Untuk dapat menggunakan analisis ini, maka variabel dependent (kinerja) diukur dengan kualitas (Y1), kuantitas (Y2), dan ketepatan waktu (Y3). Berikut *output*

analisis korelasi kanonikal dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 11.5.

```

* * * A n a l y s i s   o f   V a r i a n c e  -- design  1 * * *
EFFECT .. WITHIN CELLS Regression
Multivariate Tests of Significance (S = 3, M = 1 , N = 11 1/2)

Test Name          Value  Approx. F Hypoth. DF   Error DF  Sig. of
F

Pillais            .56102    1.03510    18.00    81.00
.432
Hotellings         .82032    1.07857    18.00    71.00
.391
Wilks              .51120    1.05897    18.00    71.20
.410
Roys               .38491

```

Sumber : Data primer diolah

Output kanonikal diatas memberikan uji signifikansi alternatif. Biasanya yang digunakan adalah Wilks` Lambda yang menguji signifikansi dari korelasi kanonikal pertama. Hasil uji signifikansi ternyata semua uji statistic menunjukkan tidak signifikan, dimana nilai signifikansinya diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi kanonikal pertama tidak signifikan. Menurut Imam Ghozali (2006:284), jika korelasi kanonikal pertama tidak signifikan, maka korelasi kedua dan seterusnya juga tidak signifikan.

Sehingga proses analisis variabel independent nonmetrik tidak dapat dilanjutkan. Hasil analisis menggunakan diskriminan sama dengan hasil yang diperoleh analisis korelasi kanonikal (tidak adanya signifikansi). Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara variabel independent yang terdiri dari usia (X1), jenis kelamin (X2), status kawin (X3), pendidikan (X4), masa kerja (X5), dan jumlah tanggungan (X6), dengan variabel kinerja.

Berdasarkan ketiga alat analisis diatas, membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh atau peran usia terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. TIKI

JNE cabang Malang. Hal ini diperkuat dengan hasil tabulasi silang pada Tabel 4.9 yang menunjukkan bahwa usia antara 31-41 tahun yang merupakan usia yang masih produktif, menghasilkan kinerja yang rendah (buruk), sedangkan karyawan antara usia 42-52 tahun tidak terdapat karyawan yang menghasilkan kinerja yang rendah (buruk). Sesuai dengan penjelasan pada analisis diskriminan diatas, hubungan senioritas tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana pekerjaan yang ada pada semua bagian tidak membutuhkan tenaga yang lebih besar. Keberhasilan dalam melayani pelanggan merupakan bentuk keberhasilan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi.

Tidak ada yang membedakan antara karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam semua posisi. Dikarenakan variabel kepribadian yang mendominasi dalam diri karyawan. Seperti karyawan yang berada di bagian outbond yang membutuhkan karyawan yang mempunyai kepribadian yang cekatan, cepat, dan tegas. Kepribadian ini bisa didapat pada semua *gender*. Akan tetapi hanya terdapat pada orang-orang tertentu.

Perbedaan cara pandang seseorang terhadap masa depannya menentukan kinerja yang dihasilkan, baik karyawan yang berstatus “sudah menikah” maupun yang “belum menikah”. Sehingga status pernikahan seorang karyawan tidak menentukan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang. Jenjang pendidikan karyawan juga tidak mempunyai peranan yang penting pada kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang disebabkan adanya keyakinan bahwa kemampuan seseorang tidak diukur dengan jenjang pendidikan seseorang yang telah ditempuh dan faktor ekonomi. Begitu juga dengan variabel masa kerja dan jumlah tanggungan yang tidak ada peran pada peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang.

Dapat disimpulkan bahwa yang termasuk H_a yang diterima atau H_0 ditolak (mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan) ada tiga variabel (lihat Tabel 4.20), yaitu kepribadian (0,548), sikap (0,433), dan kemampuan (-0,315). Sedangkan H_0 yang diterima atau H_a ditolak (tidak mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan) ada 7 variabel yaitu usia (-0,205), jenis kelamin (0,042), status nikah (-0,048), pendidikan (0,040), masa kerja (-0,037), jumlah tanggungan (0,280), dan kepuasan kerja (0,040). Variabel kepribadian, sikap, dan kemampuan memberikan kontribusi terhadap pemilihan karyawan dalam penempatan posisi di perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan perusahaan dapat lebih berkembang dan kompetitif.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis pada pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel usia (X1) tidak mempunyai peranan (H_0 diterima, H_a ditolak) pada peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang, dengan nilai yang diperoleh -0,205. Pekerjaan-pekerjaan yang ada di perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang tidak membutuhkan keterampilan fisik yang sangat besar dan teknologi yang digunakan pun cukup sederhana dan tidak rumit. Pengepakan, pengangkatan, dan pengiriman barang kiriman bisa dilakukan oleh semua karyawan dari segala usia.
2. Variabel jenis kelamin (X2) tidak mempunyai peranan (H_0 diterima, H_a ditolak) pada peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang, dengan nilai yang diperoleh 0,042. Semua jenis kelamin bisa menempati semua posisi.
3. Variabel status kawin (X3) tidak mempunyai peranan (H_0 diterima, H_a ditolak) pada peningkatan efektivitas kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang, dengan nilai yang diperoleh -0,048. Hal ini disebabkan mereka menganggap bahwa pekerjaan yang mereka hadapi menarik dan lingkungan kerja yang membuat mereka nyaman.
4. Variabel pendidikan (X4) tidak mempunyai peranan (H_0 diterima, H_a ditolak) pada peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang, dengan nilai yang diperoleh 0,040. Karena bagi manajer, jenjang pendidikan tidak

menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

5. Variabel masa kerja (X5) tidak mempunyai peranan (H_0 diterima, H_a ditolak) pada peningkatan kinerja karyawan PT. TKI JNE cabang Malang, dengan nilai yang diperoleh -0,037. Hal ini terjadi karena pekerjaan-pekerjaan yang ada pada PT. TIKI JNE cabang Malang mudah untuk dipahami dan dikerjakan sehingga masa kerja seseorang.
6. Variabel jumlah tanggungan (X6) tidak mempunyai peranan pada peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang, dengan nilai yang diperoleh 0,280. Hal ini disebabkan juga karyawan mempunyai pandangan masa depan baik diri mereka sendiri ataupun orang lain.
7. Variabel kemampuan (X7) mempunyai peranan secara signifikan (H_a diterima, H_0 ditolak) pada peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang, dengan nilai yang diperoleh -0,315. Karena dengan kemampuan karyawan bisa memberikan pelayanan secara optimal seperti kemampuan mengingat nama-nama pelanggan, jika karyawan mengingat nama pelanggan, maka pelanggan akan merasa senang dan akan terjalin hubungan (*relationship*) antara pelanggan dan perusahaan.
8. Variabel kepribadian (X8) mempunyai peranan secara signifikan (H_a diterima, H_0 ditolak) pada peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang, dengan nilai yang diperoleh 0,548. Disebabkan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian seseorang menciptakan hasil kerja yang efektif.
9. Variabel sikap (X9) mempunyai peranan secara signifikan (H_a diterima, H_0 ditolak) pada peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang,

dengan nilai yang diperoleh 0,433. Karena cara tanggap seorang karyawan menentukan puas tidaknya para pelanggan dalam menerima pelayanan.

10. Variabel kepuasan kerja (X10) tidak mempunyai peranan secara signifikan (H_0 diterima, H_a ditolak) pada peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI JNE cabang Malang, dengan nilai yang diperoleh 0,040. Karena terdapat faktor eksternal (di luar perusahaan) yaitu intelektualitas (hubungan antara manusia dengan Tuhan).

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian, perusahaan PT. TIKI JNE cabang Malang, dalam penempatan suatu jabatan hendaknya memperhatikan ketiga variabel, yaitu kepribadian, sikap, dan kemampuan. Dimana variabel-variabel ini menentukan sukses tidaknya seorang karyawan dalam melayani pelanggan yang pada akhirnya menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Dengan kesesuaian antara kepribadian, sikap, dan kemampuan dengan jabatan, maka perusahaan telah berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan bisa bekerja secara profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. 2008. *Dasar-dasar Perilaku Individu*.
<http://agungpia.multiply.com/journal/item/23>. 10 Desember 2009
- Arief, Prof. Dr. 2007. *Pemasaran Jasa & Kualitas pelayanan*, Bayumedia publishing, Malang
- Cooper, dkk. Dialihbahasakan oleh Widyono Sutjipto dan Uka Wikarya. 1998. *Metode Penelitian Bisnis (jilid 2, edisi kelima)*, Erlangga, Jakarta
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Djakfar, Muhammad. 2007. *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, UIN Malang Press, Malang
- Fahmi, Layinatul. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang*. Skripsi. Malang: FE-UIN Maulana Malik Ibrahim
- Ghazali, Imam. 2006. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, dkk. 1995. *ORGANISASI (perilaku, struktur, proses)*, Erlangga, Jakarta
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Gita. 2008. *Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai*.
<http://daimunon.blogspot.com>. 30 Juli 2009
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ivancevich, dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Joseph F. Hair, Rolph Anderson, Ronald Tatham, and William Black. *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*, Prentice Hall International, Inc, New Jersey

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2000. *Organizational Behavior 5th, Buku 1*, The McGraw-Hill Companies, Inc. Suandy, Erly (alih bahasa). 2005. *Perilaku Organisasi, edisi 5*, Jakarta : Salemba Empat
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, ERLANGGA, Jakarta
- Mohyi. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*, Rajasa, Surabaya
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan
- Nurdiana, Ilfi. 2008. *Hadis-hadis Ekonomi*, UIN Malang Press, Malang
- Puspowarsito. 2008. *Metode Penelitian Organisasi*, HUMANIORA, Bandung
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behavior, Tenth Edition*, Pearson Education, Inc., New Jersey. Molan, Benyamin (Penterjemah). 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, Jakarta : PT INDEKS
- . 1996. *Organizational Behavior, Seventh Edition*, Prentice-Hall Inc, New Jersey. Hadyana, Pujaatmaka (alih bahasa). 1996. *Perilaku Organisasi, jilid 1*, Jakarta : Prenhallindo
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Setiawan, Teguh. 2007. *Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Pelaksana Di RS Banyumanik. Skripsi*. Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan-Universitas Negeri Semarang
- Siswanto dan Agus Sucipto. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi*, UIN Press, Malang
- Sudarmanto, SIP, Msi. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, ALFABETA, Bandung

- Suhariyadi dan Purwanto, 2004. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, buku 2*, Salemba Empat, Jakarta
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Tim Multitama Communications. 2006. *Islamic Bussiness Strategy for Entrepreneurship*, Lini Zikrul Mesia Intelektual, Jakarta
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- , 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2006. *Pengantar Statistika, edisi kedua*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Wibisono, Dermawan. 2000. *Riset Bisnis, edisi pertama*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Winarsunu, Tulus. 2009. *Statistik dalam Penelitian Psikologi Pendidikan*, UMM Press, Malang
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Yusanto, Ismail dan Karebet Widjajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islami*, GEMA INSANI, Jakarta.
- , 2002. *Pengantar Manajemen Syariah*, Khairul Bayan, Jakarta Selatan
- Yuwono, Ino, Fendy Suhariadi, Seger Handoyo, dan Fajrianti. 2005. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.

LAMPIRAN

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**



FAKULTAS EKONOMI
terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 005/BAN-PT/ AkX/S1/II/2010
Jalan Gajayana 50 65144 Malang, Telepon/Faksimile: ekonomi (0341) 558881
<http://www.ekonomi.uin-malang.ac.id>; e-mail: ekonomi@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Mutmainah
NIM/Jurusan : 06610094/ Manajemen
Pembimbing : Siswanto, SE., M.Si
Judul Skripsi : Peran Karakteristik Individu Pada Peningkatan Efektivitas Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. TIKI JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Cabang Malang)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tandatangan Pembimbing
1.	5 Nopember 2009	Proposal	1
2.	20 Nopember 2009	Revisi Proposal	2
3.	4 Desember 2009	Revisi Proposal	3
4.	17 Desember 2009	Revisi Proposal	4
5.	31 Desember 2009	Acc Proposal	5
6.	2 Maret 2010	Seminar	6
7.	11 Maret 2010	BAB I, II, III	7
8.	15 Maret 2010	Acc BAB I, II, III	8
9.	19 Maret 2010	Revisi BAB I, II, III, IV	9
10.	20 Maret 2010	Revisi BAB I, II, III, IV, V	10
11.	25 Maret 2010	Revisi BAB I, II, III, IV, V	11
12.	27 Maret 2010	Acc Keseluruhan	12

Malang, 27 Maret 2010

Mengetahui

Dekan,

BIODATA PENELITI

A. Data Pribadi

1. Nama : Mutmainah
2. Tempat & Tanggal Lahir : Mojokerto, 6 Maret 1988
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat Asal : Ds/Dsn. Lolawang RT. 13 RW. 01
Kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto
Jawa Timur 61385
5. Telepon & HP : 085731143953
6. E-mail : www.cindai_inah@yahoo.co.id

B. Riwayat Pendidikan Formal

- SD Negeri Lolawang Kecamatan Ngoro Kab. Mojokerto 1994-2000
- SLTP Negeri 1 Ngoro Jasem Kec. Ngoro Kab. Mojokerto 2000-2003
- SMA Ma'arif Walisongo Gempol Kec. Gempol Kab. Pasuruan 2003-2006
- Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi 2006-2010

C. Pengalaman Organisasi

SESCOM (*Sharia Economic Students Community*) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Malang, 15 April 2010

MUTMAINAH

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang anda rasa sesuai dengan diri anda!

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KINERJA

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Iya	Tidak
1.	Jumlah hasil kerja anda apakah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan?		
2.	Apakah mutu kerja anda lebih baik dari standar yang telah ditentukan perusahaan?		
3.	Apakah anda sering mendapat teguran dari atasan tentang hasil kerja anda?		
4.	Apakah kesalahan yang anda lakukan melebihi batas yang diperbolehkan oleh perusahaan?		
5.	Apakah anda selalu teliti dalam bekerja?		
6.	Apakah anda selalu berusaha memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan?		
7.	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan anda sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan?		
8.	Apakah teman kerja anda mendukung prestasi kerja yang ingin anda peroleh?		

KARAKTERISTIK INDIVIDU

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kemampuan Fisik					
1.	Saya jarang sakit sehingga bisa bekerja secara optimal.				
2.	Saya mampu bekerja dengan cepat.				
3.	Saya mampu mengerahkan kemampuan maksimum saya untuk bekerja keras.				
Kemampuan Intelektualitas					
4.	Saya memiliki kemampuan berhitung secara cepat dan tepat.				
5.	Kemampuan pemahaman saya mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan standar kerja.				
6.	Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan suatu masalah.				
7.	Saya mampu menyimpulkan ide-ide pikiran dari orang lain.				
8.	Saya mampu mengingat nama-nama pelanggan.				

Kepribadian				
9.	Saya suka mengerjakan dua pekerjaan sekaligus.			
10.	Saya percaya bahwa keberhasilan bisa dicapai dengan bekerja lebih cepat.			
11.	Saya akan merasa bersalah jika saya santai di waktu jam kerja.			
12.	Saya suka memotong pembicaraan orang lain.			
13.	Cara makan, bicara, dan berjalan saya selalu cepat.			
14.	Saya adalah orang yang cepat bosan.			
15.	Saya suka mengalihkan pembicaraan sesuai kemauan saya.			
Sikap				
16.	Pekerjaan yang saya hadapi menarik.			
17.	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan tidak memuaskan.			
18.	Saya akan keluar jika gaji yang diberikan perusahaan tidak memuaskan.			
Kepuasan Kerja				
19.	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan hasil kerja yang saya berikan kepada perusahaan.			
20.	Kebutuhan hidup saya selalu terpenuhi ketika saya kerja.			
21.	Saya puas dengan kondisi pekerjaan yang ada.			
22.	Pekerjaan yang saya hadapi sesuai dengan kemampuan saya.			
23.	Saya merasa berguna bagi orang lain melalui pekerjaan saya ini.			
24.	Kemampuan saya dihargai dilingkungan kerja saya			
25.	Penghargaan / pujian saya peroleh, jika saya melakukan tugas dengan baik			

UJI INSTRUMEN KINERJA

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis

—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	.8000	.4068	30.0
2.	Y2.1	.7000	.4661	30.0
3.	Y2.2	.9000	.3051	30.0
4.	Y2.3	.9000	.3051	30.0
5.	Y2.4	.8667	.3457	30.0
6.	Y2.5	.9667	.1826	30.0
7.	Y3.1	.9667	.1826	30.0
8.	Y3.2	1.0000	.0000	30.0

* * * Y3.2 has zero variance

Correlation Matrix

	Y1	Y2.1	Y2.2	Y2.3
Y2.4				
Y1	1.0000			
Y2.1	.5819	1.0000		
Y2.2	.1111	.2667	1.0000	
Y2.3	.1111	.2667	.6296	1.0000
Y2.4	.2942	.5991	.1961	.1961
1.0000				
Y2.5	.3714	.2837	.5571	.5571
.4734				
Y3.1	.3714	.2837	.5571	.5571
.4734				
	Y2.5	Y3.1		
Y2.5	1.0000			
Y3.1	1.0000	1.0000		

* * * Warning * * * Determinant of matrix is zero

Statistics based on inverse matrix for scale ALPHA
are meaningless and printed as .

N of Cases = 30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
Scale	6.1000	2.3000	1.5166	Variables
				7

—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation
Alpha if Item Deleted	if Item Deleted	if Item Deleted		
Y1 .7752	5.3000	1.6655	.4466	.
Y2.1 .7456	5.4000	1.4207	.5959	.
Y2.2 .7636	5.2000	1.8207	.4690	.
Y2.3 .7636	5.2000	1.8207	.4690	.
Y2.4 .7519	5.2333	1.7023	.5300	.
Y2.5 .7471	5.1333	1.9126	.7010	.
Y3.1 .7471	5.1333	1.9126	.7010	.

Reliability Coefficients 7 items

Alpha = .7836 Standardized item alpha = .8330

UJI INSTRUMEN VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P
H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X7.1.1	3.2667	.6397	30.0
2.	X7.1.2	3.1333	.5713	30.0
3.	X7.1.3	3.2667	.5208	30.0
4.	X7.2.1	2.8667	.5074	30.0
5.	X7.2.2	3.1000	.4807	30.0
6.	X7.2.3	2.9333	.5833	30.0
7.	X7.2.4	2.8333	.6477	30.0
8.	X7.2.5	2.9000	.8030	30.0
9.	X8.1	2.5667	.8584	30.0
10.	X8.2	3.2000	.8469	30.0
11.	X8.3	3.0000	.5872	30.0
12.	X8.4	3.1333	.6288	30.0
13.	X8.5	2.5000	.8200	30.0
14.	X8.6	2.6667	.9223	30.0
15.	X8.7	3.0333	.7649	30.0
16.	X9.1	3.3667	.4901	30.0
17.	X9.2	2.8000	.6103	30.0
18.	X9.3	2.3333	.8841	30.0
19.	X10.1	3.1000	.5477	30.0
20.	X10.2	2.9333	.8277	30.0
21.	X10.3	3.0000	.6433	30.0
22.	X10.4	3.1333	.5074	30.0
23.	X10.5	3.3333	.5467	30.0
24.	X10.6	3.3000	.5350	30.0
25.	X10.7	3.2000	.6103	30.0

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P
H A)

Correlation Matrix

	X7.1.1	X7.1.2	X7.1.3	X7.2.1
X7.2.2				
X7.1.1	1.0000			
X7.1.2	.3711	1.0000		
X7.1.3	.2967	.4558	1.0000	
X7.2.1	.4320	.4203	.4001	1.0000
X7.2.2	.4710	.0753	.1653	.4807
1.0000				
X7.2.3	.5114	.3380	.2875	.6680
.6396				

X7.2.4	.1942	-.2174	.0341	.2448	
.2769					
X7.2.5	.3894	.2555	.0660	-.0339	
.0268					
X8.1	.2805	.0516	.1131	.3378	
.5265					
X8.2	.0255	.0143	-.0469	.0642	
.1186					
X8.3	.2754	.2056	.0000	.3472	-
.1222					
X8.4	.2515	.0448	-.0070	.1657	
.0685					
X8.5	.2630	.2944	.3230	.1657	
.2187					
X8.6	.0974	-.1091	-.2393	-.2456	-
.2334					
X8.7	.1222	.1473	.0635	.2784	-
.1032					
X9.1	.5572	.5582	.5493	.3420	
.2781					
X9.2	-.0353	-.0198	-.0434	.0223	
.0705					
X9.3	-.2236	-.1593	-.1997	.0256	
.0000					
X10.1	.4134	-.0441	-.2176	-.0744	
.0917					
X10.2	-.0955	.0924	-.0373	.0602	-
.0693					
X10.3	.0838	.0938	-.1029	-.2113	
.0000					
X10.4	-.1133	.4123	.1218	.0714	-
.1979					
X10.5	.2301	.0736	.2826	.0414	
.2625					
X10.6	.2620	.3159	.4455	.4065	
.1475					
X10.7	-.1413	.2176	.1519	.2004	-
.0705					
-					

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P
H A)

Correlation Matrix

	X7.2.3	X7.2.4	X7.2.5	X8.1	
X8.2					
X7.2.3	1.0000				
X7.2.4	.4259	1.0000			
X7.2.5	.2061	.0994	1.0000		
X8.1	.5602	.4238	.2351	1.0000	
X8.2	-.0419	-.1886	-.1217	.2182	
1.0000					
X8.3	.2013	.1813	.0000	.0000	
.1387					
X8.4	.0251	-.1129	-.0410	-.2087	-
.0518					

X8.5	.2163	.1623	.3928	.2205	-
.1986					
X8.6	-.2991	-.2117	-.3259	-.2323	
.0883					
X8.7	.1597	.1508	-.3874	-.2398	-
.0106					
X9.1	.3297	.0905	.3592	.1448	
.0665					
X9.2	.0581	.0872	-.0422	-.0395	
.0133					
X9.3	-.0223	.3412	.1457	.1969	
.1382					
X10.1	.1295	.0486	.3371	.0220	-
.2676					
X10.2	-.2238	-.1501	-.2179	.1035	
.4624					
X10.3	.0000	-.1655	-.0668	.0000	
.1266					
X10.4	-.0854	-.1399	-.0508	-.1003	
.0160					
X10.5	.1802	.2597	.1571	.1715	-
.2234					
X10.6	.5083	.2488	.2328	.2178	-
.0609					
X10.7	.0387	.0872	-.3096	-.2238	
.1201					

	X8.3	X8.4	X8.5	X8.6	
X8.7					
X8.3	1.0000				
X8.4	-.0934	1.0000			
X8.5	-.0716	-.4013	1.0000		
X8.6	.2547	.0793	-.4104	1.0000	
X8.7	.3839	.3489	-.4673	.3585	
1.0000					
X9.1	.1198	.0597	.2145	-.1017	
.2422					
X9.2	.0000	.1617	.0689	.0613	
.1625					
X9.3	.2657	-.2688	.0000	-.1551	-
.0680					
X10.1	.2144	.2603	.0384	.1365	-
.0905					
X10.2	.0709	-.1811	.0000	.0602	-
.0508					
X10.3	.1826	-.0852	-.0654	.3487	
.0000					
X10.4	.2315	-.0576	-.0829	.0982	
.0770					
X10.5	.2148	-.2341	.3077	-.0456	-
.1100					
X10.6	.2195	.0820	.1179	-.2796	
.3118					
X10.7	.0962	.1977	-.1378	-.1838	
.4285					
-					

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

X10.2	X9.1	X9.2	X9.3	X10.1	
X9.1	1.0000				
X9.2	.0231	1.0000			
X9.3	.0265	.0000	1.0000		
X10.1	.1156	.1651	.0000	1.0000	
X10.2	.1473	.3823	.2670	-.1369	
1.0000					
X10.3	.0000	.1757	.1819	.2936	
.3886					
X10.4	.2126	.0891	.3587	.0744	
.5145					
X10.5	.3003	.0000	.3330	.3455	-
.1016					
X10.6	.4866	-.0211	.1458	.1294	-
.2648					
X10.7	.3228	.2963	.1917	-.1651	
.4369					
X10.7	X10.3	X10.4	X10.5	X10.6	
X10.3	1.0000				
X10.4	.5282	1.0000			
X10.5	.2942	.2072	1.0000		
X10.6	.0000	.1016	.3537	1.0000	
X10.7	.0878	.3563	-.1034	.3380	
1.0000					

*** Warning *** Determinant of matrix is close to zero:
9.072E-20

Statistics based on inverse matrix for scale ALPHA
are meaningless and printed as .

N of Cases = 30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
Scale	74.9000	33.1276	5.7557	25

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation
Alpha				
if Item	if Item	if Item	Total	Multiple
Deleted	Deleted	Deleted	Correlation	Correlation
X7.1.1 .6548	71.6333	28.9989	.5399	.
X7.1.2 .6681	71.7667	30.2540	.4053	.
X7.1.3 .6785	71.6333	31.2747	.2715	.
X7.2.1 .6638	72.0333	30.1023	.4971	.
X7.2.2 .6746	71.8000	31.0621	.3424	.
X7.2.3 .6596	71.9667	29.5506	.5104	.
X7.2.4 .6798	72.0667	30.9609	.2424	.
X7.2.5 .6929	72.0000	31.4483	.1149	.
X8.1 .6735	72.3333	29.5402	.3055	.
X8.2 .6984	71.7000	31.7345	.0708	.
X8.3 .6684	71.9000	30.2310	.3952	.
X8.4 .7016	71.7667	33.0126	-.0388	.
X8.5 .6966	72.4000	31.6966	.0822	.
X8.6 .7260	72.2333	34.0471	-.1645	.
X8.7 .6892	71.8667	31.2920	.1461	.
X9.1 .6572	71.5333	29.6368	.6091	.
X9.2 .6834	72.1000	31.4034	.1976	.
X9.3 .6878	72.5667	30.5989	.1786	.
X10.1 .6834	71.8000	31.6138	.1971	.
X10.2 .6860	71.9667	30.7230	.1874	.
X10.3 .6783	71.9000	30.8517	.2606	.
X10.4 .6758	71.7667	31.0816	.3161	.
X10.5 .6730	71.5667	30.7368	.3451	.

X10.6	71.6000	30.1103	.4652	.
.6649				
X10.7	71.7000	31.1828	.2307	.
.6808				

Reliability Coefficients 25 items

Alpha = .6892 Standardized item alpha = .7425

CROSSTAB USIA dan KINERJA

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
usia * kinerja	34	89.5%	4	10.5%	38	100.0%

usia * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
usia	<20	Count	0	3	3
		Expected Count	.1	2.9	3.0
		% within usia	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	9.1%	8.8%
		% of Total	.0%	8.8%	8.8%
20-30	Count	Count	0	22	22
		Expected Count	.6	21.4	22.0
		% within usia	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	66.7%	64.7%
		% of Total	.0%	64.7%	64.7%
31-41	Count	Count	1	5	6
		Expected Count	.2	5.8	6.0
		% within usia	16.7%	83.3%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	15.2%	17.6%
		% of Total	2.9%	14.7%	17.6%
42-52	Count	Count	0	3	3
		Expected Count	.1	2.9	3.0
		% within usia	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	9.1%	8.8%
		% of Total	.0%	8.8%	8.8%
Total	Count	Count	1	33	34
		Expected Count	1.0	33.0	34.0
		% within usia	2.9%	97.1%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	2.9%	97.1%	100.0%

CROSSTAB JENIS KELAMIN dan KINERJA

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
jenis kelamin * kinerja	34	89.5%	4	10.5%	38	100.0%

jenis kelamin * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
jenis kelamin	perempuan	Count	0	13	13
		Expected Count	.4	12.6	13.0
		% within jenis kelamin	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	39.4%	38.2%
		% of Total	.0%	38.2%	38.2%
laki-laki	laki-laki	Count	1	20	21
		Expected Count	.6	20.4	21.0
		% within jenis kelamin	4.8%	95.2%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	60.6%	61.8%
		% of Total	2.9%	58.8%	61.8%
Total	Total	Count	1	33	34
		Expected Count	1.0	33.0	34.0
		% within jenis kelamin	2.9%	97.1%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	2.9%	97.1%	100.0%

CROSSTAB STATUS NIKAH dan KINERJA

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
status nikah * kinerja	34	89.5%	4	10.5%	38	100.0%

status nikah * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
status nikah	belum menikah	Count	1	16	17
		Expected Count	.5	16.5	17.0
		% within status nikah	5.9%	94.1%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	48.5%	50.0%
		% of Total	2.9%	47.1%	50.0%
	menikah	Count	0	17	17
		Expected Count	.5	16.5	17.0
		% within status nikah	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	51.5%	50.0%
		% of Total	.0%	50.0%	50.0%
Total	Count	1	33	34	
	Expected Count	1.0	33.0	34.0	
	% within status nikah	2.9%	97.1%	100.0%	
	% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	2.9%	97.1%	100.0%	

CROSSTAB PENDIDIKAN dan KINERJA

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
pendidikan * kinerja	34	89.5%	4	10.5%	38	100.0%

pendidikan * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
pendidikan	SLTP	Count	0	2	2
		Expected Count	.1	1.9	2.0
		% within pendidikan	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	6.1%	5.9%
		% of Total	.0%	5.9%	5.9%
	SLTA	Count	1	20	21
		Expected Count	.6	20.4	21.0
		% within pendidikan	4.8%	95.2%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	60.6%	61.8%
		% of Total	2.9%	58.8%	61.8%
	DIPLOMA/SARJANA	Count	0	11	11
		Expected Count	.3	10.7	11.0
		% within pendidikan	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	33.3%	32.4%
		% of Total	.0%	32.4%	32.4%
Total		Count	1	33	34
		Expected Count	1.0	33.0	34.0
		% within pendidikan	2.9%	97.1%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	2.9%	97.1%	100.0%

CROSSTAB MASA KERJA dan KINERJA

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
masa kerja * kinerja	34	89.5%	4	10.5%	38	100.0%

masa kerja * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
masa kerja	<1	Count	0	7	7
		Expected Count	.2	6.8	7.0
		% within masa kerja	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	21.2%	20.6%
		% of Total	.0%	20.6%	20.6%
1-5	Count	Count	1	20	21
		Expected Count	.6	20.4	21.0
		% within masa kerja	4.8%	95.2%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	60.6%	61.8%
		% of Total	2.9%	58.8%	61.8%
6-10	Count	Count	0	6	6
		Expected Count	.2	5.8	6.0
		% within masa kerja	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	18.2%	17.6%
		% of Total	.0%	17.6%	17.6%
Total	Count	Count	1	33	34
		Expected Count	1.0	33.0	34.0
		% within masa kerja	2.9%	97.1%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	2.9%	97.1%	100.0%

CROSSTAB JUMLAH TANGGUNGAN dan KINERJA

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
jumlah tanggungan * kinerja	34	89.5%	4	10.5%	38	100.0%

jumlah tanggungan * kinerja Crosstabulation

		kinerja		Total	
		buruk	bagus		
jumlah tanggungan	0	Count	0	16	16
		Expected Count	.5	15.5	16.0
		% within jumlah tanggungan	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	48.5%	47.1%
		% of Total	.0%	47.1%	47.1%
1-2		Count	0	9	9
		Expected Count	.3	8.7	9.0
		% within jumlah tanggungan	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	27.3%	26.5%
		% of Total	.0%	26.5%	26.5%
3-4		Count	1	7	8
		Expected Count	.2	7.8	8.0
		% within jumlah tanggungan	12.5%	87.5%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	21.2%	23.5%
		% of Total	2.9%	20.6%	23.5%
5-6		Count	0	1	1
		Expected Count	.0	1.0	1.0
		% within jumlah tanggungan	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	3.0%	2.9%
		% of Total	.0%	2.9%	2.9%
Total		Count	1	33	34
		Expected Count	1.0	33.0	34.0
		% within jumlah tanggungan	2.9%	97.1%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	2.9%	97.1%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan kerja * kinerja	34	89.5%	4	10.5%	38	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan kerja * kinerja	34	89.5%	4	10.5%	38	100.0%

kepuasan kerja * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			buruk	bagus	
kepuasan kerja	tidak puas	Count	0	1	1
		Expected Count	.0	1.0	1.0
		% within kepuasan kerja	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	3.0%	2.9%
		% of Total	.0%	2.9%	2.9%
	puas	Count	1	20	21
		Expected Count	.6	20.4	21.0
		% within kepuasan kerja	4.8%	95.2%	100.0%
		% within kinerja	100.0%	60.6%	61.8%
		% of Total	2.9%	58.8%	61.8%
	sangat puas	Count	0	12	12
		Expected Count	.4	11.6	12.0
		% within kepuasan kerja	.0%	100.0%	100.0%
		% within kinerja	.0%	36.4%	35.3%
		% of Total	.0%	35.3%	35.3%
	Total	Count	1	33	34
Expected Count		1.0	33.0	34.0	
% within kepuasan kerja		2.9%	97.1%	100.0%	
% within kinerja		100.0%	100.0%	100.0%	
% of Total		2.9%	97.1%	100.0%	

HASIL ANALISIS DISKRIMINAN

Lampiran

Output Diskriminan

Discriminant

Analysis Case Processing Summary

Unweighted Cases		N	Percent
Valid		34	89.5
Excluded	Missing or out-of-range group codes	0	.0
	At least one missing discriminating variable	0	.0
	Both missing or out-of-range group codes and at least one missing discriminating variable	4	10.5
	Total	4	10.5
Total		38	100.0

Group Statistics

kinerja	Mean	Std. Deviation	Valid N (listwise)		
			Unweighted	Weighted	
buruk	usia	2.00	.a	1	1.000
	jenis kelamin	1.00	.a	1	1.000
	status nikah	.00	.a	1	1.000
	pendidikan	2.00	.a	1	1.000
	masa kerja	1.00	.a	1	1.000
	jumlah tanggungan	3.00	.a	1	1.000
	kemampuan	4.00	.a	1	1.000
	kepribadian	1.00	.a	1	1.000
	sikap	1.00	.a	1	1.000
	kepuasan kerja	3.00	.a	1	1.000
bagus	usia	1.24	.751	33	33.000
	jenis kelamin	.61	.496	33	33.000
	status nikah	.52	.508	33	33.000
	pendidikan	2.27	.574	33	33.000
	masa kerja	.97	.637	33	33.000
	jumlah tanggungan	1.36	1.558	33	33.000
	kemampuan	3.03	.637	33	33.000
	kepribadian	1.88	.331	33	33.000
	sikap	2.58	.751	33	33.000
	kepuasan kerja	3.33	.540	33	33.000
Total	usia	1.26	.751	34	34.000
	jenis kelamin	.62	.493	34	34.000
	status nikah	.50	.508	34	34.000
	pendidikan	2.26	.567	34	34.000
	masa kerja	.97	.627	34	34.000
	jumlah tanggungan	1.41	1.559	34	34.000
	kemampuan	3.06	.649	34	34.000
	kepribadian	1.85	.359	34	34.000
	sikap	2.53	.788	34	34.000
	kepuasan kerja	3.32	.535	34	34.000

a. Insufficient data

Tests of Equality of Group Means

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
usia	.970	.987	1	32	.328
jenis kelamin	.981	.612	1	32	.440
status nikah	.970	1.000	1	32	.325
pendidikan	.993	.219	1	32	.643
masa kerja	1.000	.002	1	32	.963
jumlah tanggungan	.968	1.071	1	32	.308
kemampuan	.934	2.252	1	32	.143
kepribadian	.824	6.824	1	32	.014
sikap	.882	4.270	1	32	.047
kepuasan kerja	.989	.370	1	32	.547

Pooled Within-Groups Matrices

	usia	jenis kelamin	status nikah	pendidikan	masa kerja	jumlah tanggungan	kemampuan	kepribadian	sikap	kepuasan kerja
Covarianc										
usia	.564	.067	-.191	.151	.226	.253	-.008	-.032	-.081	.010
jenis kelamin	.067	.246	-.072	-.139	.019	.335	.137	.045	.046	-.052
status nikah	-.191	-.072	.258	-.051	-.140	-.287	-.047	-.029	.007	.073
pendidikan	.151	-.139	-.051	.330	.040	-.071	-.102	.003	-.099	.063
masa kerja	.226	.019	-.140	.040	.405	.261	.001	-.004	-.013	.073
jumlah tanggungan	.253	.335	-.287	-.071	.261	2.426	.114	.108	.284	-.094
kemampuan	-.008	.137	-.047	-.102	.001	.114	.405	.066	.045	.052
kepribadian	-.032	.045	-.029	.003	-.004	.108	.066	.110	-.053	.010
sikap	-.081	.046	.007	-.099	-.013	.284	.045	-.053	.564	.052
kepuasan kerja	.010	-.052	.073	.063	.073	-.094	.052	.010	.052	.292
Correlatio										
usia	1.000	.180	-.502	.349	.473	.216	-.016	-.129	-.144	.026
jenis kelamin	.180	1.000	-.286	-.489	.060	.434	.435	.271	.124	-.194
status nikah	-.502	-.286	1.000	-.176	-.434	-.363	-.147	-.175	.017	.266
pendidikan	.349	-.489	-.176	1.000	.109	-.079	-.280	.015	-.231	.202
masa kerja	.473	.060	-.434	.109	1.000	.264	.002	-.018	-.028	.212
jumlah tanggungan	.216	.434	-.363	-.079	.264	1.000	.115	.209	.243	-.111
kemampuan	-.016	.435	-.147	-.280	.002	.115	1.000	.314	.093	.151
kepribadian	-.129	.271	-.175	.015	-.018	.209	.314	1.000	-.213	.058
sikap	-.144	.124	.017	-.231	-.028	.243	.093	-.213	1.000	.128
kepuasan kerja	.026	-.194	.266	.202	.212	-.111	.151	.058	.128	1.000

a.The covariance matrix has 32 degrees of freedom.

Covariance Matrices

kinerja	usia	jenis kelamin	status nikah	pendidikan	masa kerja	jumlah tanggungan	kemampuan	kepribadian	sikap	kepuasan kerja
bagus										
usia	.564	.067	-.191	.151	.226	.253	-.008	-.032	-.081	.010
jenis kelamin	.067	.246	-.072	-.139	.019	.335	.137	.045	.046	-.052
status nikah	-.191	-.072	.258	-.051	-.140	-.287	-.047	-.029	.007	.073
pendidikan	.151	-.139	-.051	.330	.040	-.071	-.102	.003	-.099	.063
masa kerja	.226	.019	-.140	.040	.405	.261	.001	-.004	-.013	.073
jumlah tanggungan	.253	.335	-.287	-.071	.261	2.426	.114	.108	.284	-.094
kemampuan	-.008	.137	-.047	-.102	.001	.114	.405	.066	.045	.052
kepribadian	-.032	.045	-.029	.003	-.004	.108	.066	.110	-.053	.010
sikap	-.081	.046	.007	-.099	-.013	.284	.045	-.053	.564	.052
kepuasan kerja	.010	-.052	.073	.063	.073	-.094	.052	.010	.052	.292
Total										
usia	.564	.074	-.197	.140	.220	.282	.014	-.051	-.114	.003
jenis kelamin	.074	.243	-.076	-.138	.019	.344	.144	.033	.027	-.054
status nikah	-.197	-.076	.258	-.045	-.136	-.303	-.061	-.015	.030	.076
pendidikan	.140	-.138	-.045	.322	.038	-.082	-.107	.010	-.084	.063
masa kerja	.220	.019	-.136	.038	.393	.255	.002	-.004	-.014	.070
jumlah tanggungan	.282	.344	-.303	-.082	.255	2.431	.157	.062	.200	-.107
kemampuan	.014	.144	-.061	-.107	.002	.157	.421	.039	-.002	.041
kepribadian	-.051	.033	-.015	.010	-.004	.062	.039	.129	-.011	.019
sikap	-.114	.027	.030	-.084	-.014	.200	-.002	-.011	.620	.066
kepuasan kerja	.003	-.054	.076	.063	.070	-.107	.041	.019	.066	.286

a.The group covariance matrix for group buruk cannot be computed because there is insufficient data.

b.The total covariance matrix has 33 degrees of freedom.

Analysis 1

Box's Test of Equality of Covariance Matrices

Log Determinants

	Rank	Log Determinant
kinerja		
buruk	. ^a	. ^b
bagus	3	-3.864
Pooled within-groups	3	-3.864

The ranks and natural logarithms of determinants printed are those of the group covariance matrices.

- a. Rank < 1
- b. Too few cases to be non-singular

Test Results^a

Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.

- a. No test can be performed with fewer than two nonsingular group covariance matrices.

Stepwise Statistics

Variables Entered/Removed^{a,b,c,d}

Step	Entered	Wilks' Lambda							
		Statistic	df1	df2	df3	Exact F			
						Statistic	df1	df2	Sig.
1	kepribadian	.824	1	1	32.000	6.824	1	32.000	.014
2	sikap	.695	2	1	32.000	6.795	2	31.000	.004
3	kemampuan	.585	3	1	32.000	7.108	3	30.000	.001

At each step, the variable that minimizes the overall Wilks' Lambda is entered.

- a. Maximum number of steps is 20.
- b. Minimum partial F to enter is 3.84.
- c. Maximum partial F to remove is 2.71.
- d. F level, tolerance, or VIN insufficient for further computation.

Variables in the Analysis

Step		Tolerance	F to Remove	Wilks' Lambda
1	kepribadian	1.000	6.824	
2	kepribadian	.955	8.341	.882
	sikap	.955	5.754	.824
3	kepribadian	.842	11.938	.817
	sikap	.926	6.658	.714
	kemampuan	.875	5.680	.695

Variables Not in the Analysis

Step		Tolerance	Min. Tolerance	F to Enter	Wilks' Lambda	
0	usia	1.000	1.000	.987	.970	
	jenis kelamin	1.000	1.000	.612	.981	
	status nikah	1.000	1.000	1.000	.970	
	pendidikan	1.000	1.000	.219	.993	
	masa kerja	1.000	1.000	.002	1.000	
	jumlah tanggungan	1.000	1.000	1.071	.968	
	kemampuan	1.000	1.000	2.252	.934	
	kepribadian	1.000	1.000	6.824	.824	
	sikap	1.000	1.000	4.270	.882	
	kepuasan kerja	1.000	1.000	.370	.989	
1	usia	.983	.983	.349	.815	
	jenis kelamin	.927	.927	1.911	.776	
	status nikah	.970	.970	1.746	.780	
	pendidikan	1.000	1.000	.147	.820	
	masa kerja	1.000	1.000	.000	.824	
	jumlah tanggungan	.956	.956	2.088	.772	
	kemampuan	.901	.901	4.773	.714	
	sikap	.955	.955	5.754	.695	
	kepuasan kerja	.997	.997	.167	.820	
	2	usia	.952	.925	.023	.695
jenis kelamin		.892	.865	2.892	.634	
status nikah		.969	.925	1.534	.661	
pendidikan		.946	.903	.765	.678	
masa kerja		.999	.954	.005	.695	
jumlah tanggungan		.870	.868	4.211	.610	
kemampuan		.874	.842	5.680	.585	
kepuasan kerja		.976	.935	.003	.695	
3		usia	.949	.816	.000	.585
		jenis kelamin	.776	.760	.659	.572
	status nikah	.960	.827	.836	.568	
	pendidikan	.876	.810	.046	.584	
	masa kerja	.998	.841	.009	.584	
	jumlah tanggungan	.870	.785	3.416	.523	
	kepuasan kerja	.962	.841	.095	.583	

Wilks' Lambda

Step	Number of Variables	Lambda	df1	df2	df3	Exact F			
						Statistic	df1	df2	Sig.
1	1	.824	1	1	32	6.824	1	32.000	.014
2	2	.695	2	1	32	6.795	2	31.000	.004
3	3	.585	3	1	32	7.108	3	30.000	.001

Summary of Canonical Discriminant Functions

Eigenvalues

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation
1	.711 ^a	100.0	100.0	.645

a. First 1 canonical discriminant functions were used in the analysis.

Wilks' Lambda

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	.585	16.377	3	.001

Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients

	Function
	1
kemampuan	-.662
kepribadian	.902
sikap	.687

Structure Matrix

	Function
	1
kepribadian	.548
sikap	.433
kemampuan	-.315
jumlah tanggungan ^a	.280
usia ^a	-.205
status nikah ^a	-.048
jenis kelamin ^a	.042
kepuasan kerja ^a	.040
pendidikan ^a	.040
masa kerja ^a	-.037

Pooled within-groups correlations between discriminating variables and standardized canonical discriminant functions
Variables ordered by absolute size of correlation within function.

a. This variable not used in the analysis.

Canonical Discriminant Function Coefficients

	Function
	1
kemampuan	-1.040
kepribadian	2.722
sikap	.914
(Constant)	-4.175

Unstandardized coefficients

Functions at Group Centroids

	Function
kinerja	1
buruk	-4.698
bagus	.142

Unstandardized canonical discriminant functions evaluated at group means

Classification Statistics

Prior Probabilities for Groups

kinerja	Prior	Cases Used in Analysis	
		Unweighted	Weighted
buruk	.500	1	1.000
bagus	.500	33	33.000
Total	1.000	34	34.000

Classification Function Coefficients

	kinerja	
	buruk	bagus
kemampuan	8.989	3.956
kepribadian	4.391	17.566
sikap	1.476	5.902
(Constant)	-21.604	-30.789

Fisher's linear discriminant functions

Lampiran

OUTPUT KANONIKAL

Manova

Undefined error #12126 - Cannot open text file "C:\Program
Files\SPSS\en\windows\spss.err": No such file or directory

* * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e * * * * *

34 cases accepted.
0 cases rejected because of out-of-range factor values.
4 cases rejected because of missing data.
1 non-empty cell.

1 design will be processed.

* * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1
* * * * *

EFFECT .. WITHIN CELLS Regression
Multivariate Tests of Significance (S = 3, M = 1 , N = 11 1/2)

Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.56102	1.03510	18.00	81.00	
.432					
Hotellings	.82032	1.07857	18.00	71.00	
.391					
Wilks	.51120	1.05897	18.00	71.20	
.410					
Roys	.38491				

Eigenvalues and Canonical Correlations

Root No. Sq. Cor	Eigenvalue	Pct.	Cum. Pct.	Canon Cor.
1	.626	76.285	76.285	.620
.385				
2	.125	15.266	91.551	.334
.111				

3 .069 8.449 100.000 .255
 .065

 - - - -

Dimension Reduction Analysis

Roots	Wilks L.	F Hypoth.	DF	Error DF	Sig. of F
1 TO 3	.51120	1.05897	18.00	71.20	.410
2 TO 3	.83111	.50394	10.00	52.00	.880
3 TO 3	.93519	.46781	4.00	27.00	.759

 - - - -

EFFECT .. WITHIN CELLS Regression (Cont.)
 Univariate F-tests with (6,27) D. F.

Variable	Sq. Mul. R	Adj. R-sq.	Hypoth. MS	Error MS
F				
Y1	.09897	.00000	.08150	.16489
.49429				
Y2	.25662	.09143	.08051	.05183
1.55346				
Y3	.14736	.00000	.18276	.23499
.77773				

Variable	Sig. of F
Y1	.807
Y2	.199
Y3	.595

 * * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1
 * * * * *

Raw canonical coefficients for DEPENDENT variables
 Function No.

Variable	1	2	3
Y1	.282	.395	2.955
Y2	-4.168	1.679	.004
Y3	1.419	1.461	-1.548

 - - - -

Standardized canonical coefficients for DEPENDENT variables
 Function No.

Variable	1	2	3
Y1	.109	.153	1.144
Y2	-.996	.401	.001
Y3	.674	.694	-.735

 Correlations between DEPENDENT and canonical variables
 Function No.

Variable	1	2	3
Y1	.238	.588	.773
Y2	-.729	.684	-.022
Y3	.369	.916	-.158

 Variance in dependent variables explained by canonical variables

CAN. VAR.	Pct Var DE	Cum Pct DE	Pct Var CO	Cum Pct CO
1	24.125	24.125	9.286	9.286
2	55.107	79.232	6.133	15.419
3	20.768	100.000	1.346	16.765

 Raw canonical coefficients for COVARIATES
 Function No.

COVARIATE	1	2	3
X1	1.149	-.792	-.024
X2	.625	2.397	1.365
X3	-.404	-.216	1.892
X4	-.429	1.892	-.127
X5	-.251	-.294	.505
X6	-.054	-.266	.160

 * * * * * Analysis of Variance -- design 1
 * * * * *

Raw canonical coefficients for COVARIATES (Cont.)
 Function No.

COVARIATE	1	2	3
-----------	---	---	---

 Standardized canonical coefficients for COVARIATES
 CAN. VAR.

COVARIATE	1	2	3
X1	.863	-.595	-.018
X2	.308	1.182	.673
X3	-.205	-.110	.960
X4	-.243	1.073	-.072
X5	-.158	-.184	.317
X6	-.085	-.414	.250

 Correlations between COVARIATES and canonical variables
 CAN. VAR.

Covariate	1	2	3
X1	.857	-.136	-.195
X2	.615	.370	.546
X3	-.606	-.092	.545
X4	-.089	.330	-.551
X5	.304	-.336	-.005
X6	.321	-.134	.269

 Variance in covariates explained by canonical variables

CAN. VAR.	Pct Var DE	Cum Pct DE	Pct Var CO	Cum Pct CO
1	10.798	10.798	28.053	28.053
2	.749	11.547	6.729	34.782
3	1.090	12.637	16.820	51.602

 * * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1
 * * * * *

Regression analysis for WITHIN CELLS error term
 --- Individual Univariate .9500 confidence intervals
 Dependent variable .. Y1 kuantitas

COVARIATE	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig.
-----------	---	------	-----------	---------	------

X1	.00360	.00699	.128	.028
X2	.32157	.40993	.208	1.545
X3	.10464	.13724	.180	.581
X4	.10947	.16047	.170	.642
X5	.00186	.00301	.136	.014
X6	-.01105	-.04454	.054	-.205

COVARIATE	Lower -95%	Upper
-----------	------------	-------

X1	-.259	.267
X2	-.105	.749
X3	-.265	.474
X4	-.240	.459
X5	-.277	.280
X6	-.121	.099

Dependent variable .. Y2		kualitas			
COVARIATE of t	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig.
X1	-.16729	-.52613	.072	-2.328	.028
X2	.06138	.12677	.117	.526	.603
X3	.02932	.06231	.101	.290	.774
X4	.14962	.35535	.096	1.566	.129
X5	.01045	.02744	.076	.137	.892
X6	-.00883	-.05764	.030	-.293	.772

COVARIATE	Lower -95% CL-	Upper
X1	-.315	-.020
X2	-.178	.301
X3	-.178	.236
X4	-.046	.346
X5	-.146	.167
X6	-.071	.053

Dependent variable .. Y3		ketepatan wkt			
COVARIATE of t	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig.
X1	.01036	.01639	.153	.068	.947
X2	.38971	.40482	.248	1.569	.128
X3	-.11129	-.11894	.215	-.518	.609
X4	.23034	.27515	.203	1.132	.267
X5	-.07957	-.10505	.162	-.491	.627
X6	-.04751	-.15599	.064	-.739	.466

* * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1
 * * * * *

Regression analysis for WITHIN CELLS error term (Cont.)
 Dependent variable .. Y3 ketepatan wkt
 (Cont.)

COVARIATE of t	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig.
X1	-.304	.324			
X2	-.120	.899			

X3	-.552	.330
X4	-.187	.648
X5	-.412	.253
X6	-.179	.084

 - - - -
 -

* * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1
 * * * * *

EFFECT .. CONSTANT
 Multivariate Tests of Significance (S = 1, M = 1/2, N = 11 1/2)

Test Name	Value	Exact F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.22543	2.42535	3.00	25.00	.089
Hotellings	.29104	2.42535	3.00	25.00	.089
Wilks	.77457	2.42535	3.00	25.00	.089
Roys	.22543				

Note.. F statistics are exact.

 - - - -
 Eigenvalues and Canonical Correlations

Root No.	Eigenvalue	Pct.	Cum. Pct.	Canon Cor.
1	.291	100.000	100.000	.475

 - - - -
 EFFECT .. CONSTANT (Cont.)
 Univariate F-tests with (1,27) D. F.

Variable	Hypoth. SS	Error SS	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
Y1	.07325	4.45215	.07325	.16489		.44425
Y2	.38312	1.39930	.38312	.05183		7.39253
Y3	.79630	6.34463	.79630	.23499		3.38869

 - - - -
 EFFECT .. CONSTANT (Cont.)
 Raw discriminant function coefficients
 Function No.

Variable	1
Y1	.381

Y2 -3.799
Y3 -.622

Standardized discriminant function coefficients
Function No.

Variable 1

Y1 .155
Y2 -.865
Y3 -.302

—

* * * * * A n a l y s i s o f V a r i a n c e -- design 1
* * * * *

EFFECT .. CONSTANT (Cont.)
Estimates of effects for canonical variables
Canonical Variable

Parameter 1

1 -3.458

Correlations between DEPENDENT and canonical variables
Canonical Variable

Variable 1

Y1 -.238
Y2 -.970
Y3 -.657

Data Input SPSS

Responden	y1	y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y2.5	y3.1	Tot. y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	x7.1.1	x7.1.2	x7.2.1	x7.2.3	Tot. x7	x8.3	x8	x9.1	x9	x10.6	x10	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	0	0	3	2	3	3	2	2	1	3	3	4	4	
5	1	0	0	0	1	1	1	1	3	1	0	2	4	1	4	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	0	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	
8	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	
9	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	0	1	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	
10	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	2	2	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
13	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	0	4	4	4	4	4	3	2	1	1	3	3	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	0	0	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
15	0	0	1	1	1	1	1	1	2	0	0	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
17	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	1	0	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	
18	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	1	0	4	3	3	3	3	4	2	1	1	4	4	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
20	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	
21	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	1	2	3	4	4	4	4	2	1	1	1	3	3	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	0	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	2	0	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	1	0	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4	

25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	2	0	2	3	3	3	2	2	1	4	4	3	3
26	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	0	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3
27	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	0	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4
28	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	2	1	0	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4
29	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	2	0	0	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	0	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
31	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	3	1	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4
32	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0	0	3	2	0	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
33	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	0	3	2	1	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3