

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KUD “SUMBER MAKMUR” NGANTANG**

SKRIPSI

Oleh

LAYINATUL FAHMI

NIM : 04610070



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2009**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KUD “SUMBER MAKMUR” NGANTANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

LAYINATUL FAHMI

NIM : 04610070



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2009**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KUD "SUMBER MAKMUR" NGANTANG**

SKRIPSI

Oleh

LAYINATUL FAHMI
NIM : 04610070

Telah Disetujui 16 Maret 2009
Dosen Pembimbing,

Achmad Sani Supriyanto , SE., M.Si
NIP. 150327244

Mengetahui :
Dekan,



Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KUD "SUMBER MAKMUR" NGANTANG

SKRIPSI

Oleh

LAYINATUL FAHMI

NIM : 04610070

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada tanggal : 03 April 2009

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua Penguji <u>Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u> NIP. 150284096	: []
2. Sekretaris / Pembimbing <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP. 150327244	: []
3. Penguji Utama <u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</u> NIP. 150231828	: []

Disahkan Oleh :
Dekan,



Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah...

Sebuah perjalanan panjang, usaha yang terus menerus dan kerja dalam bimbingan serta izin dari Allah SWT. akhirnya kami bisa menyelesaikan karya sederhana ini.

Karya skripsi ini ku persembahkan,

Buat ayah dan bundaku: Ali Sulaiman dan Nasriyah

Semua ini atas do'a dan restu beliau, dengan penuh rasa kesabaran dan kasih sayangnya dalam mendidik dan membimbingku di kehidupan ini.

Entah dengan apa saya bisa membalas

Tapi terimalah persembahanku ini, sebagai ungkapan rasa baktiku.

Buat seluruh keluarga besarku di Gresik yang kusayangi,

Terima kasih atas segala kasih sayang yang tidak tergantikan oleh yang lain.

Buat para dosen di UIN Malang,

Terima kasih atas segala curahan ilmu & jasa-jasanya.

Serta mereka yang banyak berjasa dalam setiap kehidupanku.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

العقل السليم في الجسم السليم

“Akal yang sehat terdapat dalam jiwa yang sehat”

(Yusuf Qardhawi dalam buku Sunnah Rosul Sumber Ilmu Pengetahuan)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : Layinatul Fahmi
NIM : 04610070
Alamat : Jl. KH Abd. Rohman, Rt/Rw 12/V, Mentaras-Dukun-Gresik.

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul :

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD "SUMBER MAKMUR" NGANTANG.

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

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

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

Malang, 16 Maret 2009

Hormat saya,

Layinatul Fahmi
NIM : 04610070

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillah robbil'amin, segala puji hanya bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam, sebagai pencipta dan pengatur dalam kehidupan kita. Yang telah menaburkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga kita selalu tetap dalam lindungan-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Rosul akhir zaman pembawa rahmat bagi seluruh alam Nabi Muhammad SAW, keluarga beliau, sahabat dan orang-orang yang senantiasa berjuang *li' istinafi hayati al-islam*.

Terselesaikannya skripsi ini tak lepas dari dukungan dan peran semua pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih dengan tulus teriring do'a *jazzakumullah khairan katsiran* kepada:

1. Bpk. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor UIN Malang dan para pembantu ketua, atas segala motivasi dan layanan fasilitas yang telah diberikan selama ini
2. Bpk. Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi atas bimbingan dan dorongan selama ini kepada penulis.
3. Bpk. Ahmad Fahrudin A, SE.,MM selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik atas bimbingan dan dorongan selama ini kepada penulis.

4. Bpk. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing dengan kesabaran, ketulusan, dan tanggung jawab telah memberikan petunjuk bimbingan dan arahan dengan sebaik-baiknya kepada penulis.
5. Seluruh dosen dan staf FE UIN Malang, terima kasih atas ilmu dan nasehat-nasehatnya.
6. Bpk R. DMA. Agung, SE., selaku manajer KUD "Sumber Makmur" Kecamatan Ngantang - Kabupaten Malang yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi ditempat tersebut.
7. Bpk. Khusman Hadi dan Bu Nur selaku Kepala Personalia dan Bagian Umum KUD "Sumber Makmur" Kecamatan Ngantang - Kabupaten Malang, yang telah berperan penuh dalam memberikan data-data penelitian kepada penulis.
8. Para karyawan KUD "Sumber Makmur" terima kasih banyak membantu atas pengumpulan data-data yang penulis butuhkan selama penelitian.
9. Ayah dan Ibuku, atas perjuangan dan do'a tulus bagi anak-anakmu dalam meraih cita-cita yang abadi dunia dan akhirat.
10. Dan segenap keluarga besarku, seseorang yang memberikan motivasi terbaik, beserta teman-temanku angkatan 2004 semua yang tak bisa kusebut satu persatu terima kasih atas bantuan yang diberikan kepadaku.

Semoga segala bantuan yang telah disumbangkan kepada penulis tercatat sebagai amal saleh yang diterima oleh Allah SWT.

Dengan segala keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis dalam menyusun skripsi ini, maka kami mohon saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak, yang penulis harapkan demi perbaikan selanjutnya. Harapan penulis semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca semua khususnya bagi penulis. Amin

Malang, 16 Maret 2009

Penulis,

Layinatul Fahmi
04610070

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
MOTTO	
HALAMAN PERNYATAAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Kajian Teori.....	10
2.2.1 Karakteristik Individu.....	10
2.2.1.1 Kebutuhan.....	11
2.2.1.2 Sikap.....	15
2.2.1.3 Nilai.....	18
2.2.1.4 Minat.....	19
2.2.1.5 Kemampuan.....	21
2.2.1.5.1 Kemampuan Intelektual.....	22
2.2.1.5.2 Kemampuan Fisik.....	23
2.2.2 Karakteristik Pekerjaan.....	28
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	32
2.2.3.1 Definisi Kinerja.....	32
2.2.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	35
2.2.3.3 Penilaian Kinerja.....	38
2.2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	39
2.2.3.5 Ciri-Ciri Individu Produktif.....	43
2.2.3.6 Kinerja dalam Pandangan Islam.....	44

2.3 Keterkaitan Antar Variabel.....	46
2.3.1 Pengaruh Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan	46
2.3.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja Karyawan	47
2.4 Model Hipotesis	48
2.5 Hipotesis.....	48

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	50
3.2 Jenis Penelitian.....	50
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.5 Data dan Sumber Data	52
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.7 Instrumen Penelitian.....	54
3.8 Skala Pengukuran	54
3.9 Definisi operasional variabel.....	56
3.10 Metode Analisis Data	58
3.10.1 Uji Validitas Data	59
3.10.2 Uji Reliabilitas Data	59
3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
3.11 Pengujian Hipotesis	62
3.11.1 Uji t	62
3.11.2 Uji F	63

BAB IV :PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian.....	64
4.1.1 Sejarah dan Pengembangannya	64
4.1.1.1 Pendahuluan.....	64
4.1.1.2 Koperasi Unit Desa (KUD)	64
4.1.1.3 Perkembangan KUD	65
4.1.2 Lokasi KUD “Sumber Makmur”	66
4.1.3 Visi, Misi, dan Tujuan KUD “Sumber Makmur”	66
4.1.4 Struktur Organisasi.....	67
4.1.5 Ketenagakerjaan	76
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	78
4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian	78
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	81
4.2.3 Analisis Data	90
4.2.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	90

4.2.4 Analisis Regresi Berganda.....	91
4.2.5 Pengujian Hipotesis	92
4.2.5.1 Uji F.....	92
4.2.5.2 Uji T.....	94
4.3 Pembahasan.....	95
4.3.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Parsial)	95
4.3.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Parsial)	99
4.3.3 Variabel Bebas Paling Dominan	101
4.3.4 Pembahasan Dalam Perspektif Islam	102

BAB V : PENUTUP

5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	9
Tabel 2.2 : Dimensi Kemampuan Intelektual	23
Tabel 2.3 : Sembilan Kemampuan Fisik Dasar	24
Tabel 2.4 : Prinsip-Prinsip Pemuatan Pekerjaan Secara Vertikal	29
Tabel 2.5 : Model Karakteristik Pekerjaan	30
Tabel 3.1 : Operasional Variabel	57
Tabel 4.1 : Susunan Pengurus KUD “Sumber Makmur”	70
Tabel 4.2 : Susunan Penasehat KUD “Sumber Makmur”	73
Tabel 4.3 : Susunan Pengawas KUD “Sumber Makmur”	75
Tabel 4.4 : Tingkat Pendidikan Karyawan KUD “Sumber Makmur”	77
Tabel 4.5 : Jadwal Jam Kerja Karyawan KUD “Sumber Makmur”	77
Tabel 4.6 : Deskripsi Jenis Kelamin Karyawan KUD “Sumber Makmur”	78
Tabel 4.7 : Deskripsi Usia Karyawan Karyawan KUD “Sumber Makmur”	79
Tabel 4.8 : Deskripsi Tingkat Pendidikan Karyawan KUD “Sumber Makmur”	79
Tabel 4.9 : Deskripsi Masa Kerja Karyawan KUD “Sumber Makmur”	80
Tabel 4.10: Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel karakteristik individu (X_1).....	81
Tabel 4.11 : Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel karakteristik Pekerjaan (X_2).....	85
Tabel 4.12 : Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel kinerja Karyawan (Y).....	88
Tabel 4.13 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas.....	90
Tabel 4.14 : Rekapitulasi hasil nilai analisis regresi berganda.....	91
Tabel 4.15 : Hasil uji linier berganda secara simultan.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Hierarki Kebutuhan Maslow.....	13
Gambar 2.2	: Model Hipotesis.....	48
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi KUD "Sumber Makmur" Ngantang.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 2 : Permohonan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 4 : Data Variabel
- Lampiran 5 : Data Responden
- Lampiran 6 : Output Frekuensi
- Lampiran 7 : Output Pengujian Validitas
- Lampiran 8 : Output Pengujian Reliabilitas
- Lampiran 9 : Output Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10 : Kuesioner

ABSTRAK

Fahmi, Layinatul. 2009, SKRIPSI. Judul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Sumber Makmur Ngantang Malang".
Pembimbing: Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan.

Manusia adalah unsur utama dalam organisasi, tanpa adanya manusia suatu organisasi tidak akan terjalin. Setiap individu didalamnya mempunyai tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda, yang mana pada dasarnya perbedaan tersebut mengarah pada tujuan bersama. Organisasi adalah sistem sosial dan organisasi mengkombinasikan ilmu dan unsur manusia didalamnya. Perilaku manusia tidak dapat diperkirakan dan diduga seperti yang kita ketahui sekarang, dikarenakan perilaku tersebut timbul dari kebutuhan manusia dan sistem nilai yang terkandung dalam diri manusia. Pada perilaku tersebut dijelaskan karakteristik individu yang terbentuk oleh kepribadian dan pengalaman manusia, lalu karakteristik pekerjaan yang dirancang untuk manusia agar pekerjaannya lebih efektif.

KUD Sumber Makmur Ngantang Malang mencatat prestasi yang fenomenal dan membangakan sebagai " KUD Terbaik dengan predikat SANGAT BAIK (Nilai=94)". Dari catatan tersebut dapat dikatakan apabila kinerja karyawan baik maka indikator kinerjanya cenderung positif.

Penelitian ini adalah tingkat eksplanatory, karena disamping untuk menggali data dari responden juga untuk menguji hipotesis. Yang mana didalamnya meneliti Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial maupun simultan serta mencari mana yang lebih dominan diantara keduanya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil T_{hitung} (2,280) dan T_{tabel} (1,680) serta sig t (0,001) dan alpha (0,05) dan ada pengaruh signifikan antara Karakteristik Pekerjaan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil t_{hitung} (4,175) dan t_{tabel} (1,680) serta sig t (0,000) dan alpha (0,05). Ada pengaruh secara simultan dengan F_{hitung} (17,392) dan F_{tabel} (3,210) serta sig F (0,000) dan alpha (0,05).

المستخلص

فهمني، لينة. 2009، بحث جامعي. الموضوع "آثر خصائص الفرد والعمل على كفاءة عمل العمال في KUD سومير ماكمور غانتانج مالانج".
المشرف: أحمد ساني سوفريانتو، الماجستير

كلمة الرئيسية: خصائص الفرد، خصائص العمل و كفاءة عمل العمال.

الانسان هو عنصر الرئيسي في المنظمة، بدون الانسان المنظمة لا يصفر. لكل الفرد فيه الهدف المهم المختلف، على الأساس ذلك الاختلاف يهدف على غرض معا. المنظمة هي نظام الاجتماعي والمنظمة تجمع العلم وعنصر الانسان فيه. سلوك الانسان لا يستطيع أن يقدر ويظن كما نعرف الآن، لأن ذلك السلوك يظهر من حاجة الانسان ونظام قيمة التي تشمل في نفس الانسان. على ذلك السلوك يبين خصائص الفرد التي تشكل على الشخصية والخبرة الانسان، ثم خصائص العمل الذي يخطط للانسان لكي ذلك العمل الأثر.

يخطط KUD سومير ماكمور غانتانج مالانج الانجاز الظواهر والفتحة مثل " KUD الأحسن بالمحمول ممتز (نتيجة=94)". من تلك الملحوظة تستطيع أن تقال إذا كفاءة عمل العمال الأحسن فدلليل كيفية العمل ايجابيا.

هذا البحث هو درجة القيمة، لأن دون لاحتفر البيانات من الاستجابة أيضا لتجريب الفروض. فيه تحلل آثر خصائص الفرد (X_1) وخصائص العمل (X_2) على كفاءة عمل العمال (Y) اتصلا أو متوقتا مع تطلب أين أكبر بينهما.

بناء على نتيجة البحث تلخص كان آثر أكبر بين خصائص الفرد (X_1) على كفاءة عمل العمال (Y) بنتيجة (T_{hitung} 2,280) و (T_{tabel} 1,680) مع ($0,001$) α و ($0,05$) وكان آثر أكبر بين خصائص العمل (X_2) على كفاءة عمل

العمال (Y) بنتيجة t_{hitung} (4,175) و t_{tabel} (1,680) مع α (0,000) sig
و α (0,05). كان آثر متوافقا بـ F_{hitung} (17,392) و F_{tabel} (3,210) مع sig
 F (0,000) و α (0,05).

ABSTRACT

Fahmi, Layinatul. 2009, THESIS. Title: The Impact of Individual and Work Characteristics to the Employee's Working of KUD Sumber Makmur, Ngantang Malang".

Advisor : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Individual Characteristics, Work and Employee's Working Characteristics.

Human beings are the main element in organization. There will be no organization without them. Each of human beings has different aim and interest. However, they have the same objective. Organization is a social system and it combines knowledge and human element in it. Human behavior cannot be predicted because it arises from their need and value system. It is explained that individual characteristics are formed by personality and experience. Further, the work characteristics are designed for them to make their work is more effective.

KUD (Unite of Village Cooperation) Sumber Makmur Ngantang Malang reported as phenomenal achievement, "The best KUD with predicate VERRY GOOD (mark= 94)". From the report above, it can be concluded; if employee's working is good their work will be well (positive).

This research is explanatory research. The researcher collects the data by asking respondents to test hypothesis. The researcher observed the impact of individual characteristics (X1) and work characteristics (X2) to the employee's working (Y) partially or even simultaneously. Then, the researcher finds the most dominant between the both elements.

Based on the finding of this research, the researcher concludes that there are significant impact between individual characteristics (X1) to the employee's working (Y) with the result of T account is (2,280) and T table is (1,680) and t sig is (0,001) and alpha (0,05). Further, there are significant impacts between work characteristic (X2) to the employee's working (Y) with the result of t account is (4,175) and "T" table is (1,680) also "T" sig is (0,000) and alpha (0,05). There is simultaneously influence with Faccount is (17,392) and "F" table is (3,210) and "F" sig is (0,000) and alpha is (0,05).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam perkembangan dunia sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan '*added value*' bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya.

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat di mana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang.

Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia

dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kita dapat melihat adanya perbedaan antar perusahaan dalam penyediaan waktu, biaya, dan usaha dalam pengelolaan SDM.

Peranan manajemen semakin penting artinya dalam upaya meningkatkan efisiensi usaha untuk perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai efisiensi ini adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, sehat fisik dan mental, serta memiliki kemampuan yang tinggi.

Perlu kiranya disadari bahwa peranan manusia dalam perusahaan cukup penting karena manusia merupakan penggerak atas kelancaran perusahaan. Keefektifan dan keberhasilan setiap organisasi dalam mewujudkan tujuan-tujuannya sangat dipengaruhi oleh perilaku manusianya, dimana manusia adalah sumber daya umum bagi semua organisasi. Suatu prinsip yang penting dalam psikologi ialah bahwa setiap orang berbeda-beda. Setiap orang memiliki keunikan persepsi, kepribadian dan pengalaman hidup, perbedaan sikap, keyakinan, dan cita-cita.

Tingkah laku individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan (*Goal Oriented*). Oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan untuk mengetahui karakteristik individu yang meliputi kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan yang dibawa seseorang ke tempat kerja. Dan

karakteristik pekerjaan merupakan ketrampilan variasi, identitas tugas, signifikansi tugas, dan otonom dengan pertimbangan bahwa karakteristik individu dan pekerjaan berkaitan langsung dengan karyawan sebagai asset perusahaan. Namun yang menjadi obyek peneliti disini adalah karyawan KUD "Sumber Makmur" Ngantang.

Koperasi termasuk Koperasi Unit Desa (KUD) adalah salah satu perekonomian Indonesia yang terus-menerus harus diberdayakan agar kinerjanya semakin baik, sehingga mampu memberikan manfaat bagi anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Peranan yang harus dimainkan oleh koperasi di masa mendatang adalah bidang produksi dan pemasaran komoditi agribisnis, sehingga peranan koperasi dalam kehidupan ekonomi Indonesia benar-benar dapat menjadi tulang punggung perekonomian.

Dalam menjalankan usaha koperasi diarahkan pada usaha yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota, baik untuk menunjang usaha maupun kesejahteraannya. Melihat kebutuhan anggota beraneka ragam, maka usaha koperasi *multipurpose* yaitu koperasi yang mempunyai beberapa bidang usaha, misalnya simpan pinjam, perdagangan, produksi, konsumsi, kesehatan, dan pendidikan. Koperasi yang termasuk dalam *multipurpose* adalah Koperasi Unit Desa (KUD). Dan disini KUD menjadi tumpuan harapan petani di daerah kerjanya serta merupakan salah satu

kelembagaan agribisnis dalam mendukung pengembangan system agribisnis di pedesaan.

Kinerja yang tinggi sampai saat ini masih merupakan hal yang sangat diharapkan bagi setiap perusahaan dari pekerjanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka tingkat pemborosan baik waktu, pemakaian bahan maupun tingkat kesalahan produk dalam proses produksi dapat diperkecil. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan dari perusahaan untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan lebih mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawannya.

Untuk itu, penelitian ini berupaya untuk mengetahui karakteristik yang terjadi di KUD "Sumber Makmur" Ngantang, kemudian menghubungkannya dengan kinerja karyawan. Dengan begitu upaya untuk membentuk tim kerja karyawan yang handal dan bertanggung jawab serta memilih kinerja yang tinggi diharapkan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas sehingga penulis mengambil tema **"Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang"**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas dapat dibuat rumusan masalah, antara lain :

1. Apakah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang?
2. Apakah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang?
3. Karakteristik apa yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Untuk memberikan arah dan pemahaman yang jelas mengenai penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan secara parsial pada KUD “Sumber Makmur” Ngantang Malang.

3. Untuk mengetahui karakteristik apa yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada KUD “Sumber Makmur” Ngantang Malang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan wawasan tambahan ilmu dan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan akademis yang berkenan dengan karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan pada KUD “Sumber Makmur” Ngantang Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Peneliti Terdahulu

Sebagai pembanding dengan penelitian yang peneliti tulis dan untuk memperkuat hasil penelitian terdahulu ditulis oleh, Lutfi Rahmadi (2000) **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang.”**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menurut tingkat ekplanasinya, karena disamping untuk menggali data dari responden juga untuk menguji hipotesis. Yang mana didalamnya meneliti pengaruh karakteristik individu (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) secara parsial maupun simultan serta mencari mana yang lebih dominan antara keduanya.

Berdasarkan hasil peneliti dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) dengan hasil t_{hitung} (-0,997) dan t_{tabel} (1,684) serta sign t (0,324) dan alpha (0,05) dan ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan (X_2) 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 simultan

dengan hasil F_{hitung} (7,37,) dan F_{tabel} (3,200) serta sign F (0,002) dan alpha (0,05).

Rachmawati (2002) **"Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Borongan PR. Djagung Padi Malang)."**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menurut tingkat ekplanasinya, karena disamping untuk menggali data dari responden juga untuk menguji hipotesis. Yang mana di dalamnya meneliti pengaruh minat (X_1), sikap (X_2) dan kebutuhan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan serta mencari mana yang lebih dominan antara keduanya.

Berdasarkan hasil peneliti dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara minat (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil t_{hitung} (5,297) dan t_{tabel} (2,00) dan ada pengaruh yang signifikan antara sikap (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil t_{hitung} (3,543) dan t_{tabel} (2,00). Dan ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil t_{hitung} (2,085) dan t_{tabel} (2,00). Ada pengaruh simultan dengan hasil F_{hitung} (38,061) dan F_{tabel} (2,76).

Adapun penjelasan kedua hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Lutfi Rahmadi (2000)	"Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang."	a. Variabel bebas karakteristik individu dan pekerjaan. b. Variabel terikat disiplin kerja	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) dan ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y).
Rachmawati (2002)	"Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Borongan PR. Djagung Padi Malang)."	a. Variabel bebas karakteristik individu. b. Variabel terikat kinerja karyawan	Ada pengaruh yang signifikan antara minat (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan ada pengaruh yang signifikan antara sikap (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam kajian empiris penelitian terdahulu peneliti memaparkan dua penelitian terdahulu yang nantinya digunakan sebagai pembandingan antara peneliti terdahulu dengan peneliti.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu-individu tersebut mempunyai latar belakang yang berbeda-beda dalam memasuki sebuah organisasi yang pada akhirnya akan memberi ciri atau karakteristik tertentu pada setiap individu. Para ahli mengutarakan pendapat yang berbeda-beda mengenai karakteristik individu.

Robbins (1996:78) mengemukakan bahwasannya variabel di tingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu. Sedangkan yang termasuk kemampuan adalah kemampuan fisik dan mental.

Sujak (1990:249-250) mengemukakan bahwa: "karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda".

Adapun Husnan (1989:152) menyatakan bahwa: "karakteristik individu yakni sikap, dan kebutuhan.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan

yang lainnya yang dibawa ke dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut mengacu pada beberapa pendapat di atas, maka dalam penelitian ini, karakteristik individu meliputi kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan.

2.2.1.1 Kebutuhan

Menurut Gibson (1988:94), kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut mungkin bersifat fisiologis (kebutuhan akan makan), bersifat psikologis (kebutuhan akan harga diri), atau bersifat sosiologis (kebutuhan akan interaksi sosial). Sedangkan Sambas (1997:1) mendefinisikan kebutuhan sebagai segala sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk menyejahterakan hidupnya. Mengemukakan bahwa kebutuhan merupakan keinginan manusia terhadap barang dan jasa, baik untuk kepentingan jasmani maupun rohani.

Kebutuhan manusia menurut Maslow (Shobaruddin, 2005:99) dapat digolongkan menjadi 5 (lima) yaitu:

- 1) *Physiological Needs* (kebutuhan yang bersifat biologis). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.
- 2) *Safety Needs* (kebutuhan rasa aman). Jika ini dikaitkan dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga

perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.

- 3) *Social Needs* (kebutuhan sosial). Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial. Sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut : (1) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dimana ia hidup dan bekerja, (2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting, (3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi, (4) Kebutuhan untuk ikut serta (berpartisipasi).
- 4) *Esteem Needs* (kebutuhan akan harga diri). Situasi yang ideal ialah jika prestis itu timbul akan prestasi. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol setatusnya itu.
- 5) *Self Actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri). Ini diartikan bahwa setiap manusia mengembangkan kapasitas mental kerja melalui pengembangan pribadinya.

Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber: Shobaruddin, (2005:102)

Teori kebutuhan dari Maslow didukung oleh McClelland (Robbins, 1996:205) yang memfokus pada tiga kebutuhan prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (pertalian). Kebutuhan ini didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*n Ach-achievement needs*). Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Maka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang dilakukan sebelumnya.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow-need for power*) adalah hasrat untuk mempunyai dampak, mempengaruhi, dan mengendalikan orang-orang lain. Individu-individu dengan *n pow* yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditaruh kedalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang-orang lain dari pada kinerja yang efektif.
- 3) Kebutuhan akan afiliasi (*n Aff-need for Affiliation*) adalah hasrat untuk hubungan antara pribadi ramah dan karib. Individu-individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk bersahabat, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap manusia.

Sehubungan dengan itu, maka pada umumnya manusia berkeinginan untuk hidup berkeluarga dan mendapatkan keturunan, serta menjaga kelangsungan

hidup keluarganya itu. Hal inilah yang merupakan sebab utama mengapa manusia mau bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Keinginan untuk memiliki sesuatu juga merupakan salah satu sebab mengapa manusia bekerja. Hanya sedikit manusia yang tidak menginginkan kekayaan atau harta. Kekayaan atau harta didapatkan manusia dengan cara bekerja. Pada umumnya, orang yang memiliki sesuatu itu lebih berkuasa dari pada orang yang tidak memiliki apa-apa sama sekali. Dan itu memuaskan keinginan atas kekuasaan itu jugalah yang menjadi salah satu sebab utama mengapa manusia terus bekerja.

Jika keinginan-keinginan tersebut sudah terpenuhi, maka pada umumnya manusia menginginkan adanya pengakuan dari masyarakat sekelilingnya bahwa ia lain atau lebih dari pada yang lain. Usaha untuk memenuhi kebutuhan terakhir inilah yang menyebabkan manusia memeras tenaga dan pikirannya untuk menciptakan kreasi-kreasi baru dan mengerjakan hal-hal yang luar biasa.

2.2.1.2 Sikap

Indriyo (2000:23) mengemukakan bahwasannya sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya (Milton, 1981). Sikap seseorang terceminkan dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi suatu situasi

lingkungan yang berhubungan dengannya, seperti orang lain, atasan bawahan maupun lingkungan kerja.

Menurut Robbins (1996:169) "sikap adalah menyatakan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa." sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu. Selain itu sikap juga merupakan organisasi yang dinamis yang banyak dimuati unsur-unsur emosional (efektif) dan disertai kesiap-siagaan untuk bereaksi atau bertindak laku tertentu.

Dari pengertian di atas ada tiga komponen dari sikap, yaitu afektif, kognitif, dan perilaku. Pertama komponen afektif adalah komponen emosional atau perasaan seseorang. Komponen afektif dipelajari dari orang tua, teman, guru atau dari lingkungan dimana orang tersebut tumbuh, berkembang dan berinteraksi. Kedua, komponen kognitif merupakan komponen persepsi, keyakinan dan pendapat seseorang. Komponen ini berkaitan dengan proses berpikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika. Adanya keyakinan evaluatif yang dimiliki seseorang diwujudkan dalam bentuk kesan baik atau tidak baik terhadap lingkungannya. Ketiga, komponen perilaku merupakan kecenderungan seseorang bertindak terhadap lingkungannya (teman kerja, atasan, bawahan, dan faktor lingkungan kerja yang lain) dengan cara yang ramah, sopan, bermusuhan, menentang, melaksanakan dengan baik dan lain sebagainya.

Dasar dari teori fungsional adalah bahwa perubahan sikap dari seseorang tergantung dari kebutuhan sesuai dengan yang dikatakan oleh kata (Mar'at, 1984:8) yang memiliki anggapan :

- 1) Sikap memiliki fungsi inskruental, dan dapat menyesuaikan atau berfungsi pula dalam memberikan pelayanan. Manusia membentuk sikap positif terhadap obyek untuk pemenuhan kebutuhannya. Dan sebaliknya jika obyek tidak dapat memenuhi kebutuhan individu, maka terbentuklah sikap negatif. Disamping itu sikap berguna dalam membuat hubungan sosial.
- 2) Sikap dapat pula berfungsi sebagai "pertahanan diri" atas fungsi dalam menghadapi dunia luar. Kata dalam hal ini dipengaruhi oleh Frevd terutama dalam psikonalisisnya. Sikap dibentuk untuk melindungi ancaman dari dunia luar.
- 3) Sikap berfungsi pula sebagai penerima obyek dan ilmu serta memberikan arti sehingga dalam peran sehari-harinya terlihat sikap memiliki aktivitas agar individu senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dilihat dari segi efisiensi waktu, maka sikap dapat secara seponan memberikan reaksi terhadap situasi tertentu dan tanpa terlalu lama berdiam untuk mengambil keputusan.
- 4) Sikap dapat pula menunjukkan nilai ekspresif dari diri seseorang dalam menjawab suatu situasi. Nilai ekspresif ini berasal dari

konsep diri seseorang dan merupakan refleksi dari hati sanubari oleh karena itu dapat berfungsi sebagai layar dimana segala ungkapan diri orang dapat dibaca dan dilihat.

Dari pengertian diatas fungsi sikap bagi individu adalah membantu individu untuk mengadakan respon terhadap dunia yang dihadapinya dalam menentukan langkah tindakan untuk mempertahankan dirinya. Selain itu juga membantu individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

2.2.1.3 Nilai

Nilai berakar lebih dalam pada diri individu dan juga merupakan bagian dari kepribadian individu. Seseorang akan bekerja dengan baik, teliti, dan bekerja keras apabila apa yang dikerjakannya itu sesuai dengan sistem nilai-nilai yang dianutnya. Kata-katanya, tindakannya, dan apa yang diputuskannya adalah refleksi dari dirinya. Ia akan merasa tidak aman, cemas, dan mungkin juga kurang puas apabila tingkah lakunya tidak konsisten dan tidak sesuai dengan nilai-nilai dan kepercayaannya.

Nilai-nilai merupakan disposisi yang lebih luas dan sifatnya lebih mendasar. Nilai-nilai lebih stabil dan berakar lebih dalam kalau dibandingkan dengan sikap pada seseorang, sehingga mewarnai kepribadian seseorang, kelompok, dan kepribadian bangsa. Dua hal yang perlu mendapat perhatian dalam nilai-nilai ini ialah nilai-nilai umum

(*general values*) dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kerja (*work-related values*). Oleh karena itu, perlu diketahui sistem nilai-nilai yang berlaku umum dan kepercayaan seseorang serta nilai-nilai kerja dalam pandangan seseorang sebelum ia menjatuhkan pilihan pada suatu pekerjaan. (Yusuf, 2005:54)

2.2.1.4 Minat

Dalam praktek sehari-hari antara minat dan perhatian pada umumnya dianggap sangat atau tidak ada perbedaan. Memang keduanya hampir sama dan dalam prakteknya selalu bergandengan satu sama lain. Jika seseorang tertuju pada suatu obyek, sebenarnya dimulai dengan adanya minat terhadap hal tersebut dengan kata lain, minat mendahului perhatian.

Ahmadi (1982:102) menyatakan bahwa "minat adalah sikap jiwa seseorang termasuk ketiga fungsi jiwanya (kognisi, konasi, emosi) yang tertuju pada sesuatu dan dalam hubungan itu unsur perasaan yang kuat". Kemudian As'ad (1987:4) mendefinisikan sebagai berikut: "minat adalah sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu". Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Sujak (1990:210) definisi minat sebagai berikut:

”minat adalah kecenderungan pegawai terkonsentrasi kedalam suatu pengalaman atau aktivitas tertentu dan kecenderungannya untuk mau mengembangkannya atau melanjutkan”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa minat merupakan kecenderungan seseorang untuk maju dan berkembang dalam beraktivitas.

Pada dasarnya, pilihan atau yang diminati pekerja dapat dikelompokkan kedalam berbagai faktor-faktor yaitu:

- 1) Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang berkaitan dengan barang atau obyek.
- 2) Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang berkaitan dengan pengkomunikasian data.
- 3) Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang melibatkan bisnis dengan orang lain.
- 4) Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas ilmiah dan aktivitas teknis.
- 5) Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang bersikap rutin, kongkrit, terorganisir, dan teratur.
- 6) Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang bersikap abstrak dan menurut kreativitas.
- 7) Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain.

- 8) Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang pelaksanaannya berhubungan dengan proses, mesin, dan teknis.
- 9) Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan prestise atau penghargaan bagi orang lain.
- 10) Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan kepuasan dan produktif. (Sujak, 1990:211)

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat dikatakan bahwa semua manusia mempunyai kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dan secara alamiah manusia cenderung untuk membuktikan atau mewujudkan potensi yang dimilikinya.

2.2.1.5 Kemampuan

Setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan yang membuatnya relatif superior dan inferior dibanding dengan orang lain dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seseorang sekarang (Suprihanto 2003:23)

Robbins (1996:46) mengemukakan bahwasannya kemampuan atau *ability* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang

individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Tanpa adanya kemampuan dan keterampilan yang sesuai, mustahil suatu prestasi yang diharapkan akan tercapai. Masing-masing individu, walaupun berada dalam ruang, departemen atau divisi yang sama, mereka tentu memiliki perbedaan-perbedaan dalam hal kemampuan dan keterampilanya (Arifin 2003:46). Kemampuan, menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang setabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental atau fisik. Sedangkan keterampilan merupakan kapasitas khusus untuk memanipulasi objek secara fisik. Dalam pengertian yang lain, kemampuan adalah trait (bawahan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu melalui mental dan fisiknya. Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.

Setiap manusia di dunia ini tidak ada yang sempurna, tentu saja mempunyai beberapa kekurangan dan kelebihan. Kemampuan ini digunakan sebagai kapasitas dalam melakukan berbagai pekerjaan. Untuk mengukur kapasitas tersebut dapat dibedakan menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1) Kemampuan Intelektual

Sunarto (2003:28) mengemukakan bahwasannya kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dilakukan untuk menjalankan kegiatan mental. Test IQ misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (*memory*).

Tabel 2.2

Dimensi Kemampuan Intelektual

Dimensi	Pemberian	Contoh pekerjaan
Kecerdasan Numerik	Kemampuan untuk berhitung dengan cepat	Akuntan : menghitung pajak penjualan pada seperangkat barang
Pemahaman Verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama yang lain	Penyidik kebakaran : menenali petunjuk-petunjuk untuk mendukung tuduhan arson
Penalaran Induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu	Peneliti pasar : meramalkan permintaan akan suatu produk dalam kurun waktu berikutnya
Penalaran Deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument	Penyelia : memilih antara dua saran yang berlainan dikemukakan karyawan
Ruang	Membayangkan bagaimana suatu proyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah	Meredekorasi ruang kantor

Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu	Juru jurnal : mengingat nama-nama pelanggan
---------	--	---

Sumber : Robbins (1996:46)

2) Kemampuan Fisik

Robbins (1996:48) mengemukakan bahwasannya kemampuan fisik memainkan peran yang lebih besar dari pekerjaan rumit yang menuntut persaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

Tabel 2.3

Sembilan Kemampuan Fisik Dasar

FAKTOR-FAKTOR KEKUATAN	
1. Kekuatan Dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang kurun waktu
2. Kekuatan Tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut)
3. Kekuatan Statis	Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek luar
4. Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau deretan tindakan eksplosif
FAKTOR-FAKTOR KELUWESAN	
5. Keluwesan Extent	Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
6. Keluwesan Dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat
FAKTOR-FAKTOR LAIN	

7. Koordinasi Tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan
8. Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
9. Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menurut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu

Sumber : Robbins (1996:49)

Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan, islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi, jabatan atau tugas tertentu, terlebih lagi bila itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Atas dasar itulah seorang pejabat, pegawai apalagi pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Islam mengingatkan, tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tetap dapat dianggap telah melanggar amanat dan berkhianat terhadap Allah, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin (Widjajakusuma 2002:158)

Rasulullah bersabda yang artinya *"Barang siapa yang mengangkat seseorang sebagai pemimpin jama'ah, padahal ia tahu bahwa didalam kelompok itu terdapat orang yang lebih baik, maka ia telah mengkhianati Allah, mengkhianati Rasul-Nya dan mengkhianati kaum muslimin."* (HR.Al-Hakim).

Juga diingatkan bahwa jika suatu urusan ditangani oleh orang yang bukan ahlinya, yang terjadi bukanlah kebaikan melainkan kehancuran.

حدَّثنا محمد بن سنان حدَّثنا فليح بن سليمان حدَّثنا هلال بن علي عن عطاء بن يسار عن أبي هريرة رضي الله قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم إذا ضيقت الأمانة فانتظر الساعة قال كيف إضاعتها يا رسول الله قال إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة

Artinya : *"Jika suatu urusan (pekerjaan) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya."* (HR. Bukhari:57)

Dari hadits diatas dapat diketahui bahwa islam mementingkan keahlian dan kecakapan seseorang dalam menjalankan setiap urusan, termasuk masalah pekerjaan. Keahlian dan kecakapan umumnya dapat diperoleh atau ditingkatkan melalui pendidikan formal maupun non formal, pelatihan serta pengalaman.

Karenanya, Islam memberikan perhatian yang sangat besar terhadap berbagai upaya yang dapat meningkatkan keahlian dan kecakapan. Misalnya, dorongan untuk menuntut ilmu baik yang berkaitan dengan pemahaman ajaran islam maupun ilmu yang menyangkut masalah ilmu pengetahuan dan teknologi. Menurut islam merupakan bentuk kegiatan mulia. Islam memuji orang yang berilmu dan giat menuntut ilmu.

حدَّثنا هشام بن عمار حدَّثنا حفص بن سليمان حدَّثنا كثير بن شنظير عن محمد بن سيرين عن أنس بن مالك قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم طلب العلم فريضة على كل مسلم وواضع العلم عند غير أهله كمقلد الخنازير الجواهر واللؤلؤ والذهب

Artinya : "Menuntut ilmu wajib atas muslim laki-laki dan perempuan." (HR. Ibnu Majah:220)

Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya : "Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat." (QS. Al-Mujadilah 58:11).

Islam juga menjelaskan banyaknya manfaat ilmu, misalnya manfaat dalam menjalankan berbagai urusan agar dapat berjalan dengan baik dan benar, manfaat untuk memberikan kemudahan-kemudahan didunia, dan sebagainya.

Ilmu yang dimiliki seseorang selain memudahkan urusan dunia, juga untuk memudahkan jalan menuju kebahagiaan akhirat.

حدثنا محمود بن غيلان حدثنا أبو أسامة عن الأعمش عن أبي صالح عن أبي هريرة قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم من سلك طريقا يلتمس فيه علما سهل الله له طريقا إلى الجنة قال أبو عيسى هذا حديث حسن

Artinya : *"Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan kesurga."* (HR. Muslim : 4867)

2.2.2 Karakteristik Pekerjaan

Robert (2003:264) mengemukakan model karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan yang lebih mutakhir dari merancang pekerjaan. Model ini adalah suatu perkembangan yang luar biasa terhadap pengayaan pekerjaan dan berusaha untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu. Sekelompok ahli manajemen menerangkan kondisi dimana individu mengalami tiga keadaan psikologis. Keadaan tersebut adalah:

- 1) Pengakuan memberi arti. Individu harus merasakan pekerjaannya berarti atau penting dengan suatu sistem nilai yang diterimanya.
- 2) Pengalaman bertanggung jawab. Ia harus yakin bahwa secara pribadi dirinya dapat diperhitungkan untuk dari usaha yang dilakukannya.

- 3) Pengetahuan tentang hasil kerja. Ia harus mampu menentukan, pada suatu dasar yang cukup teratur, apakah hasil dari pekerjaannya memasukkan atau tidak.

Tabel 2.4
Prinsip-Prinsip Pemuatan Pekerjaan Secara Vertikal

Prinsip-prinsip		Motivator yang terlibat
A	Menghilangkan beberapa pengawasan sementara mempertahankan tanggung jawab	Tanggung jawab dan prestasi kerja
B	Meningkatkan tanggung jawab individu atas pekerjaan mereka sendiri	Tanggung jawab dan pengakuan
C	Memberi seseorang suatu unit kerja sepenuhnya	Tanggung jawab, prestasi dan pengakuan
D	Memberikan wewenang tambahan bagi seorang karyawan dalam kebebasan kerja	Tanggung jawab, prestasi dan pengakuan
E	Membuat laporan periodik untuk para pekerja itu sendiri dari pada untuk pengawas	Pengakuan internal
F	Memberikan beberapa tugas baru yang lebih sulit yang belum pernah ditangani sebelumnya	Pertumbuhan dan pembelajaran
G	Memberikan tugas khusus untuk yang terspelisasi bagi individu-individu yang dapat membuat mereka lebih ahli	Tanggung jawab, perkembangan dan kemajuan

Sumber : Kreitner Robert (2003:265)

Robert (2003:266) berpendapat dimensi inti pekerjaan adalah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkat pekerjaan. Karakteristik ini meliputi keragaman ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas.

Tabel 2.5
Model Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan Inti:	Keadaan psikologis kritis:	Hasil:
1. Keterampilan variasi	1. Rasa berarti dalam pekerjaan yang dialami	1. Motivasi kerja internal yang tinggi
2. Identitas tugas	2. Tanggung jawab yang dialami untuk hasil pekerjaan	2. Kepuasan pertumbuhan yang tinggi
3. Signifikansi tugas	3. Pengetahuan mengenai hasil actual dari kegiatan pekerjaan	3. Kepuasan pekerjaan umum
4. Otonomi		4. Keefektifan pekerjaan yang tinggi

Sumber : Robert (2003:266)

Mursi (1997:34) berpendapat pekerjaan manusia meliputi aspek rasio dan berfikir. Jika manusia tidak bekerja maka berarti ia hidup tanpa memenuhi tugasnya. Rasio manusia harus digunakan untuk berfikir, inilah yang membedakannya dari hewan dan tumbuhan. Salah satu kemampuan berfikir adalah kapabilitas menalar dan meneliti, menyimpulkan secara deduktif dan induktif. Kemampuan berfikir itulah yang menyebabkan manusia dibebani tugas beribadah serta bertanggung jawab menentukan pilihan dan kehendak. Karena itu pulalah Allah berkenan mengangkat manusia sebagai kholifah-Nya yang dimuka bumi.

Allah berfirman dalam Al-qur'an:

أَهْمُ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
 وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا
 وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya : "Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan." (Az-zuhruf 43:32)

Pekerjaan adalah sarana mencapai rezeki dan kelayakan hidup, sekaligus merupakan tujuan. Jika seseorang mempunyai kekayaan melimpah dan ia hidup tanpa kerja, maka ia tidak dapat memahami nilai-nilai kemanusiannya dan tidak mengetahui tugas hidup yang sebenarnya.

Widjajakusuma (2002:157) mengemukakan bekerja menurut islam, khususnya bagi orang yang memiliki tanggungan, wajib hukumnya. Bekerja merupakan aktivitas sama mulianya dibanding misalnya dengan kegiatan ibadah sholat. Orang yang sibuk bekerja mendapat kedudukan yang tinggi disisi Allah SWT. , karena telah menunaikan salah satu kewajiban. Rasulullah bersabda "sesungguhnya Allah telah mewajibkan atas kalian berusaha (bekerja), maka hendaklah kalian berusaha." (HR. Thabrani). Serta "mencari yang halal itu wajib bagi setiap muslim," (HR. Thabrani).

Selain memerintahkan bekerja, islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar dalam bekerja dibidang apapun haruslah mempunyai sikap profesional. Profesionalisme dalam pandangan islam dicirikan oleh tiga hal, yakni:

- 1) *Kafa'ah*, yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.
- 2) *Himmatul 'Amal*, yakni memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi.
- 3) *Amanah*, yakni terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Prawirosentono dalam Rachmawati, (2005:12) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu (Bernadian dan Russell 1993:379). Moenir dalam Rachmawati (2005:12) memberikan gambaran mengenai kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran waktu tertentu. Sedangkan As'ad dalam Racmawati (2005:12) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Perilaku kerja yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja yang terdiri dari dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor dari dalam individu, seperti keterampilan, dan upaya yang dimiliki.
- 2) Faktor dari luar individu, seperti keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah, perubahan kurikulum, dan sebagainya.

Dari beberapa definisi diatas maka unsur pokok kinerja pada dasarnya adalah berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Maka kinerja dalam konsep ini adalah kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu yang dalam hal ini adalah karyawan.

Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Dan menurut John Witmore dalam *Coaching for Perfomance* (1997:104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berperngendalian diri, (d) kompetensi (Irawan, 2008).

2.2.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja merupakan dasar indikator variabel kinerja dalam penelitian ini. Menurut Mulyadi (1993:415) pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional atau organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Siagian (1995:230) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- 1) Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan
- 2) Sikap menghadapi pekerjaan
- 3) Kecermatan dalam pelaksanaan tugas
- 4) Kecepatan penyelesaian tugas

Dharma dalam Rachmawati (2005:13) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 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.

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan karena penekanannya hanya pada jumlah menunjukkan pada standar yang harus diselesaikan oleh karyawan, karena standart ini

merupakan pedoman untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Peningkatan kuantitas pekerjaan diselesaikan jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan, keahlian dan perilaku yang baik. Untuk menciptakan peningkatan ketrampilan, keahlian dan perilaku ini diperlukan mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Di beberapa negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran kinerja (Sinungan, 2005 : 21)

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang didapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, diantaranya :

- 1) Perbandingan-perbandingan antar pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara histories Yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetangahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandinagn pelaksanaan antar satu unit (perorangan tugas, seksi proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relative.
- 3) Perbandinagan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perthatian pada sasaran atau tujuan (Sinungan, 2005 : 23)

Kemudian menurut Bernadian dalam Risma (2003:9) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah per unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) *Timelines*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4) *Need for supervisor*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan satu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang disiplin.

5) *Cost effectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tinggi.

6) *Interpersonal Impact*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut Bernardin dan Russell (1993:379) "A way of measuring the contribution of individuals to their organization". Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Cascio (1992:267) "Penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok". Menurut Wahyudi (2002:101) "Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya". Menurut Simamora (338:2004) "

penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan” (Irawan, 2008).

Dengan standart kinerja untuk membandingkan apa yang diharap dilakukan seorang pegawai dengan apa yang sesungguhnya dikerjakan, seorang supervisor dapat menentukan level kinerja pegawai tersebut. Proses penilaian kinerja harus dikaitkan dengan uraian pekerjaan dan standar kinerja. Mengembangkan standar kinerja yang jelas dan realistis dapat mengurangi problem komunikasi dalam umpan balik penilaian kinerja antara manajer dan supervisor, serta pegawai (Mathis dan Jackson, 2001 : 247)

2.2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Simanjuntak dalam Risma (2003:12) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan dapat digolongkan dalam tiga kelompok, yaitu:

1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2) Sarana pendukung, yang meliputi:

- a) Lingkungan kerja, seperti: teknologi dan cara produksi, sarana peralatan kerja yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
- 3) Suprasarana, aktivitas perusahaan dipengaruhi:
- a) Kebijaksanaan pemerintah, seperti: perpajakan, perijinan, lingkungan hidup, pengawasan dan kebijaksanaan ekspor-impor.
 - b) Hubungan industrial, hubungan antar pengusaha dan karyawan, bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian pengusaha serta sejauh mana karyawan diikut sertakan dalam penentuan kebijaksanaan, merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam keseluruhan kegiatan perusahaan.
 - c) Manajemen, peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan kinerja yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Menurut Mangkuprawira dalam Gunawan (2004:1) bahwa: "Faktor yang mempengaruhi kinerja relatif kompleks, bisa jadi faktor instrinsik

(tingkat pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan bisa faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial)". Menurut Siagian (1995:40), kinerja seseorang dan produktivitas kerja ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini:

1) Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran.

2) Kemampuan

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak. Sudah barang tentu mereka yang lebih banyak menggunakan otak, tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.

3) Ketepatan Penugasan

Dengan penempatan individu yang tidak sesuai atau tidak tepat, maka kinerja dari individu tersebut tidak akan sesuai dengan harapan

dan tuntutan organisasi. Dengan demikian mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah.

Menurut Mangkunegara (2001:67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill)
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mathis dan Jackson (2001 : 82)

Umar (2003:11) mengutip bahwa menurut Balai pengembangan Kinerja Daerah ada enam faktor utama yang menentukan kinerja diantaranya :

- 1) Sikap Kerja
- 2) Tingkat Ketrampilan
- 3) Hubungan antara Tenaga kerja dan pimpinan
- 4) Manajemen Produktivitas
- 5) Efisien tenaga Kerja
- 6) Kewiraswastaan

2.2.3.5 Ciri-ciri Individu Produktif

Menurut Umar (2003: 11) menerangkan tentang ciri -ciri individu produktif yang yang dikutip dari Sedarmayanti (1995), yaitu :

- 1) Tindakan yang konstruktif
- 2) Percaya diri
- 3) Mempunyai rasa tanggung jawab
- 4) Mamiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
- 5) Memiliki pandangan kedepan
- 6) Mampu menyelesaikan persoalan
- 7) Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
- 8) Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- 9) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

2.2.3.6 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim, sebab dengan bekerja setiap muslim akan mengaktualisasikan kemuslimannya sebagai manusia, makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dan mulia diatas dunia. Hal ini sesuai dengan firman Allah pada surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : "Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".

Firman Allah ini bagaikan sebuah percikan air surgawi yang yang membasuh wajah umat islam, untuk tampil sebagai pekerja keras dan berprestasi. Betapa untuk menggapai keberuntungan hidup, tidaklah hanya cukup tenggelam dalam masalah ibadah formal atau ritual lainnya. Tetapi hendaknya dimanifestasikan dalam ibadah aktual (Tasmara, 1995:1). Allah juga menghargai hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan, hal ini sesuai dengan firman-Nya dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*.

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

ان اذ اعمل احد كم عمل ان يتقنه (الطبراني في المعجم الاوسط)

Artinya : *"Sesungguhnya Allah mencintai orang yang bekerja, apabila bekerja ia meleluikannya secara ihsan (profesional)"*. (HR-Tabrani)

Al-Qur'an memerintahkan orang-orang yang beriman, yang mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja keras. Allah juga menjanjikan pertolongan bagi siapa yang berjuang dan berlaku baik dalam kehidupannya. Seperti yang difirmankan oleh Allah dalam Al-Qur'an pada 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"*.

Dari ayat diatas terbukti bahwa manusia diciptakan Allah mempunyai naluri beragama Yaitu agama tauhid. kalau ada manusia tidak beragama tauhid, Maka hal itu tidaklah wajar. mereka tidak beragama tauhid itu hanyalah lantaran pengaruh lingkungan. Oleh karena itu kecerdasan emosi adalah kunci utama keberhasilan seseorang yang merupakan inti dari kemampuan pribadi dan social sedangkan kunci dari kecerdasan emosi adalah kejujuran pada suar hati, yang seharusnya dijadikan sebagai pusatnya prinsip yang memberikan rasa aman, pedoman, daya dan kebijaksanaan.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan.

Manusia adalah sumber daya yang umum bagi semua organisasi keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan semua aktivitasnya tidak lepas dari peranan manusia sebagai pengelolanya oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan mengetahui karakteristik individu dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan.

Robbin (1996:10) mengemukakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu, karena berkaitan langsung dengan karyawan. Karakteristik individu yang berbeda-beda yang meliputi kebutuhan, sikap, minat, dan kemampuan merupakan latar belakang yang dibawah individu dalam memasuki sebuah lingkungan

kerja dan akan mempengaruhi masing-masing individu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tingkat kinerjanya pun akan berbeda-beda pula.

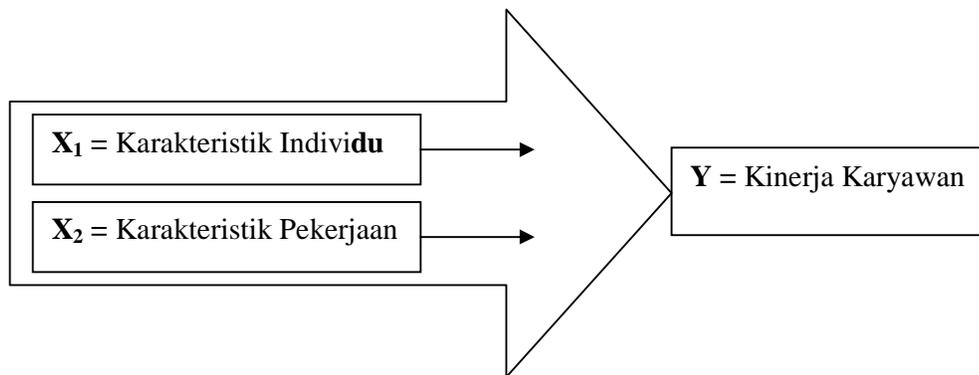
Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja perusahaan yang optimal, manajer diharapkan memperhatikan dan mampu memahami karakteristik individu dari pekerjaannya dengan baik, sehingga upaya meningkatkan kinerja dapat terwujud.

2.3.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja Karyawan.

Robert (2003:264) mengemukakan bahwasannya model karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan yang lebih mutakhir dari merancang pekerjaan. Model ini adalah suatu perkembangan yang luar biasa terhadap pengayaan pekerjaan dan berusaha untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu.

2.4 Model hipotesis

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Keterangan :

—→ : Secara Parsial

⇒ : Secara Simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

1. Diduga variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang.
2. Diduga variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang.

3. Diduga variabel karakteristik pekerjaan (X_2), merupakan variabel yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang, yang beralamat di Jalan Raya Waturejo Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang Propinsi Jawa timur.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada karyawan Pada KUD Sumber Makmur Ngantang Malang terletak dijalan Raya Waturejo kec. Ngantang Malang yang diteliti menggunakan tingkat eksplanatory, karena disamping untuk mengambil data dari responden juga untuk menguji hipotesis.

Sugiyono (2004:6) mengemukakan yang dimaksud penelitian menurut tingkat eksplanatory disini adalah tingkat menjelas yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

Berkaitan dengan judul yang dikemukakan dan rumusan serta tujuan yang hendak dicapai, peneliti eksplanatory ini untuk menjelaskan adanya pengaruh antara variabel karakteristik individu dan pekerjaan terhadap variabel kinerja karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

Arikunto (2002:108) menjelaskan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun bila peneliti ingin meneliti hanya sebagian dari populasi tersebut, maka penelitian tersebut disebut dengan penelitian sampel. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Meskipun dalam penelitian tersebut merupakan kesimpulannya berlaku secara keseluruhan. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk mengeneralisasikan ke populasi, maka sampel yang ditentukan tersebut harus benar-benar *representative*, artinya sampel tersebut harus memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat yang terdapat di dalam populasinya.

Menurut Sugiyono (2007:80-81), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Pada KUD Sumber Makmur Ngantang Malang di Jalan Raya Waturejo kec. Ngantang Malang. Dan untuk memperoleh sampel, peneliti berpedoman apabila subyeknya kurang dari

100 lebih baik diambil semua, sebaliknya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau lebih.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Wiley (2006:123) pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Karena data yang akan diolah berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara Acak Sederhana (*simple random sampling*).

3.5 Data dan Sumber Data

Kuncoro (2007:23) menjelaskan Data kuantitatif dalam penelitian adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi:

- a. Data interval, yaitu data yang diukur dengan jarak di antara dua titik pada skala yang sudah diketahui.
- b. Data rasio, yaitu data yang diukur dengan suatu proporsi.

Sedangkan untuk sumber data dalam penelitian ini adalah (Marzuki, 1997:55).

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti, baik melalui pengamatan maupun *quesioner*.

2. Data sekunder.

Merupakan data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian, misalnya *literature* ataupun sumber yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Data sekunder merupakan instrumen yang mendukung dalam penyusunan penelitian guna memperkuat dan menjelaskan data primer.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Nasution (2007:106) menjelaskan bahwa, di dalam penelitian ilmiah ada beberapa data beserta masing-masing perangkat pengumpulan datanya. Adapun teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Pengambilan data melalui pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Wawancara

Dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak tertentu untuk mendapatkan data dan keterangan tentang hal-hal yang diteliti.

3. Observasi

Pengambilan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dengan melihat dokumen-dokumen serta catatan yang terdapat di perusahaan.

3.7 Instrumen Penelitian

Kuesioner

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Arikunto (2006:151) mendefinisikan "Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui". Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana jawaban sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono, (2004:86) "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai

variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden”.

Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Jawaban setiap item instrumen yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain :

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Cukup Setuju
4. Tidak Setuju
5. Sangat Tidak Setuju

Untuk analisis secara kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor :

1. 5
2. 4
3. 3

4. 2

5. 1

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan. Seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan regresi untuk mencari pengaruh antar variabel.

3.9 Devinisi Operasional Variable

Pengukuran merupakan keniscayaan dalam penelitian ilmiah, karena pengukuran itu merupakan jembatan untuk sampai pada observasi. Penelitian selalu mengharuskan pengukuran variabel dalam relasi yang dipelajarinya. Tujuan pengukuran variabel ini baru pada tahap menjawab pertanyaan "Bagaimana cara untuk mengukur variabel tersebut"? Selanjutnya muncul pertanyaan lanjutan; "Apa yang diukur" atau "bagaimana cara merubah konsep, dan "apa alat ukurnya".

Mengukur adalah sebuah proses kuantifikasi, karena itu setiap kegiatan pengukuran berkaitan dengan jumlah, dimensi atau taraf dari sesuatu obyek/gejala yang diukur. Hasil dari pengukuran itu biasanya dilambangkan dalam bentuk bilangan.

Posedur pengukuran variabel dimulai dari pembuatan *definisi operasional konsep variabel*. Kerlinger mengungkapkan, bahwa definisi operasional itu melekatkan arti pada suatu konsep variabel dengan cara

menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur suatu konsep variabel.

Sugiyono (2002:32) menyatakan bahwa variabel didalam penelitian suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variable, yaitu karakteristik individu dan pekerjaan sebagai variabel bebas (*independent variable*), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Dalam hal ini dapat dilihat secara jelas pada penjelasan tabel operasional variabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Karakteristik Individu (X1)	1. Kebutuhan	1) Pemenuhan kebutuhan fisik.
	2. Sikap	2) Sikap senang terhadap profesi dan ruang lingkupnya
	3. Nilai	3) Nilai yang selalu dibawa dalam pekerjaan.
	4. Minat	4) Kecenderungan terhadap pekerjaan yang rutin, konkrit
		5) Kecenderungan melibatkan orang lain dalam pekerjaan
6) Kecenderungan melakukan pekerjaan secara optimal		
5. Kemampuan	7) Kemampuan fisik	
	8) Kemampuan intelektual	
Karakteristik Pekerjaan (X2)	1. Ketrampilan Variasi	1) Penggunaan keterampilan dalam melakukan pekerjaan

	2. Identitas Tugas	2) Keterlibatan pekerjaan dari awal hingga akhir
	3. Signifikansi Tugas	3) Pengaruh pekerjaan terhadap organisasi
	4. Otonomi	4) Kebebasan dalam menentukan prosedur kerja
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja	1) Berusaha memenuhi target
	2. Kualitas kerja	2) Memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan
	3. Ketepatan waktu	3) Tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja

Sumber data primer diolah

3.10 Metode Analisis Data

Di dalam menganalisa data, metode analisa yang dipakai adalah metode statistik yang diharapkan dapat membantu dalam mengambil keputusan menerima dan menolak hipotesis. Pada proses perhitungannya dilakukan dengan menggunakan program aplikasi komputer *Statistical Package for the Social Science (SPSS 11.0 for Windows)*.

Penerapan Data Sesuai Dengan Pendekatan Penelitian

Pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus-rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah Analisis data dengan menggunakan:

3.10.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.10.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian diatas valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan).

Dengan menggunakan *Product Moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30 (Arikunto, 2006 : 115)

Rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

r = Korelasi *product moment*

n = Banyaknya sampel

X = Variabel bebas (Karakteristik Individu dan Pekerjaan X)

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan Y)

3.10.1.2 Uji Reabilitas

Reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa satu sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat *tendensius* mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa menunjukkan sejauh mana alat ukur itu dapat dipercaya dan diandalkan. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap butir item

S_t = Varians total

Menurut Arikunto (1998 : 45) untuk uji reabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

3.10.2 Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan maka kami menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisa regresi linier yang lebih dari dua variabel (Arikunto, 1998 : 309), yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Karakteristik Individu
- X₂ = Karakteristik Pekerjaan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Standart Error

Untuk mengetahui nilai b₁ dan b₂ digunakan

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - \sum(X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1 X_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1 X_2)^2}$$

3.10.3 Pengujian Hipotesis

3.10.3.1 Uji T

- 1) Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t dengan rumus :
Sugiyono (2004:184)

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

- 2) Dengan hipotesis
 $t_h > t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 $t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 3) Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana $F_{tab} = F_{(a : K-1, K (n-1))}$

3.10.3.2 Uji F

- 1) Untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) F digunakan rumus Sugiyono (2004 : 190) menyebutkan rumus uji F sebagai berikut :

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

Keterangan :

F = Rasio

k = Jumlah Variabel

R = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Sampel

- 2) Dengan hipotesis
Fh > Ft maka Ho ditolak dan Ha diterima
Fh < Ft maka Ho diterima dan Ha ditolak
- 3) Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana F tab = F (a : K-1. K(n-1))

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1.1 Sejarah Dan Pengembangannya :

4.1.1.1 Pendahuluan

Keberadaan Badan Usaha Unit Desa (BUUD)

1. BUUD 1972/1979 sebagai wadah perekonomian yang menampung stock pangan nasional dan beranggotakan 2.307 orang.
2. BUUD dibentuk berdasarkan:
 - INPRES No. 4 Tahun 1973
 - SK Bupati Kdh. TK. II Kab. Malang No. D. 2075/K-73.

4.1.1.2 Koperasi Unit Desa (KUD)

KUD "Sumber Makmur" Kecamatan Ngantang berdiri berdasar INPRES No. 2 Tahun 1978. Tanggal 18 Juni 1980 di syahkan sebagai koperasi / KUD yang berbadan hukum dengan Sk. KAKANWIL DEPKOP Tk. I Jawa Timur No. 4513/ Bangwas/ II/ 80 sbb;

- Nama koperasi : KUD "Sumber Makmur" Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang
- Badan Hukum : No. 4513/BH/II/'80 tgl. 23 Juni 1980.

- Berkedudukan : Di Desa Sumberagung Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang.
- Keanggotaan : Jumlah 2.387 orang dari anggota BUUD dengan simpanan pokok Rp. 1.000,-/anggt.

4.1.1.3 Perkembangan KUD (1990-1994)

1. KUD Terbaik I Tingkat Nasional. Memperoleh predikat KUD Terbaik I Tingkat Nasional dengan SK. MENKOP No. 6127/KPTS/M/VI/'90 Tgl. 29 Juni 1990.
2. KUD MANDIRI Teladan Tahun Ke-I. Tahun 1991 memperoleh predikat KUD Mandiri Teladan Pemula Tingkat Nasional dengan SK MENKOP No. 704/KEP/M/VI/'91 Tgl. 15 Juni 1991.
3. KUD MANDIRI Teladan Tahun Ke-II. Tahun 1992 memperoleh predikat KUD Mandiri Teladan Tingkat Nasional dengan SK. MENKOP No. 1156/KEP/M/VII/'92 Tgl. 11 Juli 1992.
4. KUD MANDIRI Teladan Tahun Ke-III. Tahun 1993 memperoleh predikat KUD Mandiri Teladan Tingkat Nasional dengan SK. MENKOP No. 1389/KEP/M/VI/'93 Tgl. 24 Juni 1993.
5. KUD MANDIRI Teladan Tahun Ke-VI.

4.1.2 Lokasi KUD "Sumber Makmur"

Lokasi merupakan faktor penting dalam setiap usaha, pemilihan lokasi terkait dengan berbagai faktor diantaranya adalah pangsa pasar, fasilitas dan biaya transportasi, tersedianya tenaga kerja, tujuan usaha koperasi, perluasan usaha dan perkembangan koperasi dimasa depan, atas pertimbangan tersebut maka KUD "Sumber Makmur" memilih lokasi yang beralamat di Jalan Raya Ngantang Desa Waturejo Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang Propinsi Jawa timur.

4.1.3 Visi, Misi, dan Tujuan KUD "Sumber Makmur"

Visi KUD "Sumber Makmur" adalah:

Menjadi pusat layanan ekonomi dalam rangka peningkatan kesejahteraan karyawan dan masyarakat dengan berbasiskan komitmen pada kejujuran, keterbukaan, dan tanggung jawab sosial.

Misi KUD "Sumber Makmur" adalah:

Mengembangkan organisasi dan usaha yang memberi nilai tambah pada peningkatan kesejahteraan anggota, karyawan dan masyarakat.

Tujuan yang ingin dicapai oleh KUD "Sumber Makmur" adalah:

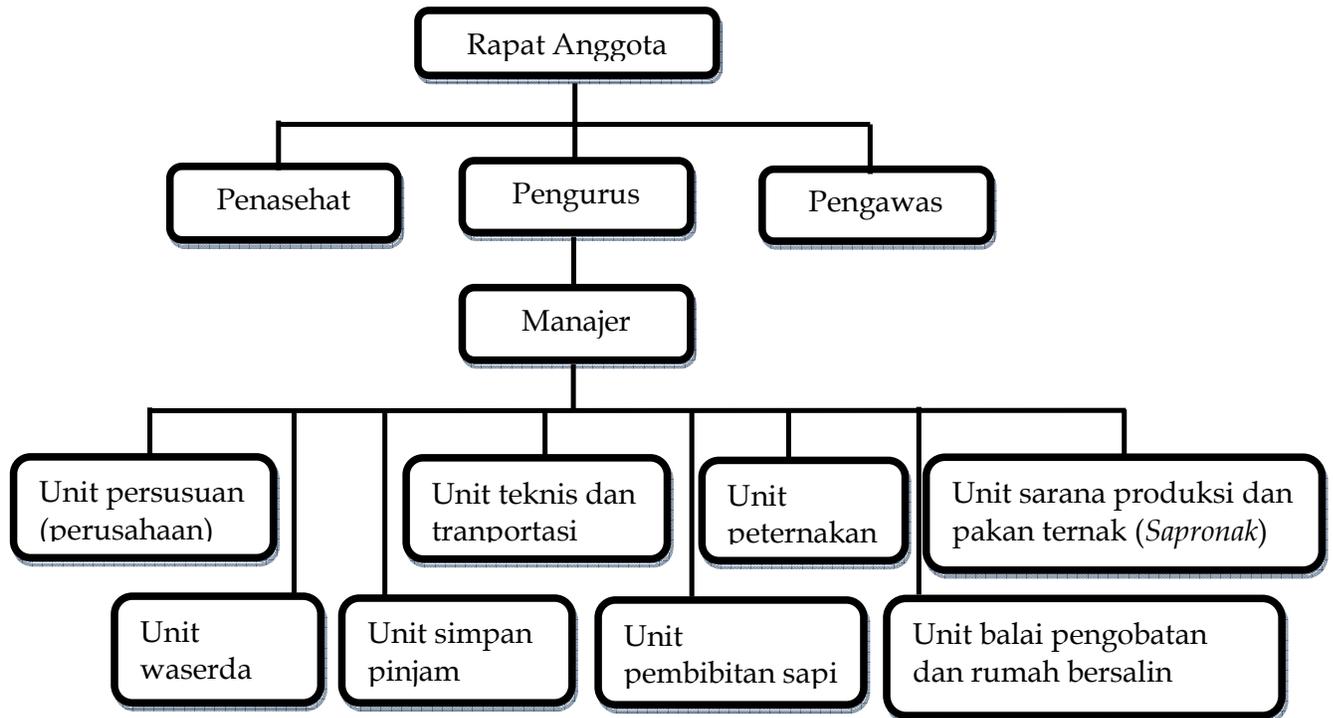
1. Memajukan kesejahteraan anggota, karyawan dan kesejahteraan masyarakat.

2. Ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan Pancasila dan Undang-Undang 1945.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur merupakan kerangka dari hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain atau antara atasan dengan bawahan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi sangat lah penting keberadaannya karena berhubungan dengan pembagian tugas yang tegas dan penuh tanggungjawab disertai dengan pendelegasian wewenang dan adanya batas-batas keputusan yang dapat diambil oleh setiap bagian dari susunan organisasi yang secara jelas sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan usaha. Struktur organisasi KUD "Sumber Makmur" adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
KUD "Sumber Makmur"



Sumber Data : KUD "Sumber Makmur"

Adapun deskripsi dari struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

1. Rapat Anggota

Dalam stuktur organisasi koperasi, rapat anggota koperasi merupakan lembaga tertinggi. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perekonomian pasal 22 ayat 1 yang berbunyi: "Rapat Anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi".

2. Pengurus

Fungsi pengurus adalah menentukan kebijaksanaan koperasi secara menyeluruh, dimana sebagian tugas, wewenang dan tanggung jawabnya (khususnya di bidang usaha) dilimpahkan kepada karyawan. Tugas-tugas pengurus KUD "Sumber Makmur" tercantum dalam Anggaran Dasar Pasal 12 ayat 1, yang antara lain:

- a. Memimpin organisasi dan perusahaan koperasi
- b. Melakukan segala perbuatan hukum untuk nama koperasi
- c. Mewakili koperasi didalam dan diluar pengadilan

Sedangkan wewenang pengurus KUD "Sumber Makmur" tercantum dalam Anggaran Dasar pasal 20 ayat 2, yaitu:

- a. Menyelenggarakan Rapat Anggota
- b. Mengajukan rancangan kerja dan rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi
- c. Mengelola koperasi dan usahanya
- d. Mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pengurus
- e. Memelihara daftar buku anggota pengurus
- f. Mewakili koperasi di dalam dan di luar pengadilan
- g. Memutuskan penerimaan dan penolakan anggota baru serta pemberhentian anggota sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar

- h. Melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan dan manfaat koperasi sesuai dengan tanggungan serta keputusan Rapat Anggota
- i. Mengangkat dan memberhentikan pengelola dan karyawan koperasi
- j. Mengangkat dan memberhentikan penasehat

Susunan Pengurus KUD “Sumber Makmur” adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Susunan Pengurus KUD “Sumber Makmur”

No	Nama Pengurus	Jabatan
1	Susiono	Ketua I
2	Sumardi	Ketua II
3	Bambang Santoso	Sekretaris I
4	Rifai	Sekretaris II
5	Hari Agus Purwanto	Bendahara

Sumber : KUD “Sumber Makmur”

Uraian Tugas Pengurus dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Seorang Ketua I**, dengan tugas-tugasnya:
 - 1. Bersama-sama pengurus lainnya bertanggung jawab atas pelaksanaan umum yang telah ditetapkan oleh Rapat Anggota dan melaporkan hal tersebut sedikit-sedikitnya 1 tahun sekali didepan forum Rapat Anggota

2. Memimpin, mengkoordinasikan, dan mengawasi pelaksanaan kebijaksanaan operasional yang meliputi penyusunan petunjuk pelaksanaan mengenai:
 - a. Keputusan yang telah ditetapkan oleh Rapat Anggota
 - b. Usaha pemupukan modal serta pengembangan usaha koperasi
 - c. Penyediaan sarana dan pencatatan barang-barang inventaris
 - d. Penggunaan dana koperasi
 - e. Kebijakan koperasi lainnya
3. Memimpin, mengkoordinasikan, dan mengawasi pelaksanaan semua tugas para pengurus, manajer serta para karyawan koperasi
4. Mewakili KUD "Sumber Makmur" didalam dan diluar pengadilan serta menetapkan hubungan dengan instansi-instansi terkait lainnya

b. Seorang Ketua II, dengan tugas-tugasnya:

1. Mewakili ketua pada waktu ketua tidak dapat menjalankan kegiatannya
2. Membantu ketua dalam mengkoordinasikan serta mengawasi pelaksanaan tugas para pengurus, manajer serta karyawan koperasi

3. Membantu ketua dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan usaha koperasi

c. Seorang Sekretaris I, dengan tugas-tugasnya:

1. Menyelenggarakan berbagai macam fungsi-fungsi kesekretariatan organisasi koperasi
2. Membuat rancangan keputusan di bidang organisasi dan personalia
3. Membantu ketua dalam pengawasan pelaksanaan tugas-tugas manajer dan para karyawan dalam rangka pengembangan kegiatan usaha koperasi

d. Seorang Sekretaris II, dengan tugas-tugasnya:

1. Mewakili sekretaris pada waktu sekretaris tidak dapat melaksanakan tugasnya
2. Membantu ketua dalam pengawasan pelaksanaan tugas-tugamanajer dan para karyawan koperasi
3. Membantu sekretaris dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi kesekretariatan

e. Seorang Bendahara, dengan tugas-tugasnya:

1. Membantu ketua dalam penyelenggaraan pengawasan di bidang administrasi keuangan

2. Berdasarkan laporan manajer, menyusun laporan perkembangan usaha secara periodik serta menyusun rencana anggaran dan pendapatan koperasi.
3. Membantu ketua dalam pengadaan sarana serta pelaksanaan pencatatan barang-barang inventaris kantor
4. Membantu ketua dalam pelaksanaan pengaturan penggunaan keuangan kantor

3. Dewan Penasehat

Dewan Penasehat ini dipilih dan diangkat oleh pengurus untuk kepentingan koperasi. Mereka yang dipilih adalah orang-orang yang mempunyai pemahaman terhadap koperasi dan mempunyai keahlian dalam perusahaan. Penasehat baik diminta atau tidak oleh pengurus, dapat dan boleh memberikan nasihatnya untuk kepentingan dan kemajuan koperasi. Susunan Penasehat KUD "Sumber Makmur" pada tahun 2008 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Susunan Penasehat KUD "Sumber Makmur"

No	Nama Pengurus	Jabatan
1	Temu Prayitno	Koordinator
2	Sukro Wiyono	Anggota
3	Moestadjab	Anggota

Sumber : KUD "Sumber Makmur"

4. Pengawas

Pengawas dipilih dari dan oleh anggota dalam forum Rapat Anggota yang terdiri atas sekurang-kurangnya tiga orang anggota koperasi yang tidak dapat diangkat dengan jabatan pengurus untuk masa jabatan tiga tahun.

1. Melakukan pemeriksaan terhadap tata kehidupan organisasi koperasi yang meliputi:
 - a) Pelaksanaan-pelaksanaan sendi-sendi dasar atau prinsip-prinsip koperasi.
 - b) Pelaksanaan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta keputusan-keputusan rapat anggota.
 - c) Pelaksanaan pengarsipan buku-buku sesuai dengan yang digariskan
2. Melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan koperasi yang meliputi:
 - a) Kesesuaian antara tujuan koperasi dengan usaha koperasi.
 - b) Kesesuaian antara tujuan koperasi, pendapatan belanja yang telah diputuskan oleh rapat anggota.

Tabel 4.3
Susunan Pengawas KUD “Sumber Makmur”

No	Nama Pengurus	Jabatan
1	Rubianto	Ketua
2	Slamet Kustiono	Sekretaris
3	Jamil	Anggota

Sumber : KUD “Sumber Makmur”

5. Manajer

Manajer adalah pimpinan dari semua karyawan yang dimiliki oleh koperasi. Manajer ini meliputi:

- a. Manajer umum, manajer ini bertanggung jawab terhadap semua unit yang dimiliki oleh koperasi.
- b. Manajer unit, bertanggung jawab terhadap unit masing-masing, terdiri dari:
 - 1) Unit persusuan (perusahaan), bertanggung jawab terhadap produk susu dan pemasarannya.
 - 2) Unit teknis dan transportasi, bertanggung jawab terhadap sarana produksi, misal: pengadaan tangki, listrik, generator, angkutan bengkel operator, dan lain sebagainya.
 - 3) Unit peternakan, bertanggung jawab terhadap kesehatan dan perternakan sapi perah.
 - 4) Unit sarana produksi dan pakan ternak (*Sapronak*), bertanggung jawab terhadap bahan baku pakan ternak.

- 5) Unit waserda, bertanggung jawab terhadap penyediaan barang selain produksi pokok.
- 6) Unit simpan pinjam, bertanggung jawab dalam tabungan dan pinjaman anggota maupun bukan anggota.
- 7) Unit pembibitan sapi perah, bertanggung jawab dalam pengadaan sapi perah yang produktif.
- 8) Unit balai pengobatan dan rumah bersalin, bertanggung jawab dalam pelayanan kesehatan masyarakat terutama bagi anggota.

4.1.5 Ketenagakerjaan

a. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan yang ada di KUD "Sumber Makmur" saat ini ada sebanyak 47 (Empat puluh tujuh) responden, terdiri dari karyawan tetap dan karyawan honorer. Secara garisbesar tenaga kerja yang ada di KUD "Sumber Makmur" dikelompokkan menjadi dua, yaitu tenaga kerja pimpinan dan tenaga kerja operasional. Tenaga kerja pimpinan adalah orang-orang yang menduduki posisi sebagai manajer, kepala divisi dan kepala unit. Sedangkan tenaga kerja operasional adalah orang-orang yang melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diperintahkan padanya oleh atasan atau kepala divisi/kepala unit.

b. Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat pendidikan karyawan KUD "Sumber Makmur" masing-masing tersebar pada posisi jabatan yang berbeda-beda dalam atau unit-unit yang terdapat di KUD "Sumber Makmur". Gambaran yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Tingkat pendidikan KUD "Sumber Makmur"

No	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)
1	Sarjana S-1	5
2	Diploma tiga (D3)	2
3	SMU	30
4	SMP	7
5	SD	3
	Jumlah	47

Sumber: KUD "Sumber Makmur"

c. Jam Kerja Karyawan

Jadwal jam kerja karyawan KUD "Sumber Makmur" mulai dari hari Senin sampai dengan Sabtu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Jadwal Jam Kerja Karyawan KUD "Sumber Makmur"

No	Hari	Jam Kerja	Istirahat
1	Senin- Jum'at	08.00-03.00	12.00-12.30
2	Sabtu	08.00-01.00	12.00-12.30

Sumber: KUD "Sumber Makmur"

4.2 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Seperti yang telah dipaparkan diatas bahwa penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 47 responden. Penyebaran angket dilakukan dengan menitipkan ditiap kepala bagian.

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.6

Deskripsi Jenis Kelamin Karyawan KUD "Sumber Makmur"

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Laki-laki	36	76,6
Perempuan	11	23,4
Jumlah	47	100

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 47 responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 36 responden (76,6%) berjenis kelamin laki-laki, dan 11 responden (23,4%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden KUD "Sumber Makmur" sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.7

Deskripsi usia Karyawan KUD "Sumber Makmur"

Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Dibawah 21 Tahun	-	-
21-30 tahun	10	21,3
Diatas 30 tahun	37	78,7
Jumlah	47	100

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 47 responden tentang usia dapat dijelaskan bahwa 10 responden (21,3%) berusia 21-30 tahun, 37 responden (78,7%) berusia diatas 30 tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai KUD "Sumber Makmur" sebagian besar berusia diatas 30 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.8

Deskripsi tingkat pendidikan Karyawan KUD "Sumber Makmur"

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
S-1	5	10,6
Diploma (D3)	2	4,3
SMU	30	63,8
SMP	7	14,9
SD	3	6,4
Jumlah	47	100

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 47 responden tentang tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa 5 responden (10,6%) bertingkat pendidikan S-1, 2 responden (4,3%) bertingkat pendidikan Diploma, 30 responden (63,8%) bertingkat pendidikan SMU, 7 responden (14,9%) bertingkat pendidikan SMP, 3 responden (6,4%) bertingkat pendidikan SD. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai KUD "Sumber Makmur" sebagian besar bertingkat pendidikan SMU.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.9

Deskripsi masa kerja karyawan KUD "Sumber Makmur"

Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Kurang dari 1 Tahun	2	4,3
1-5 tahun	3	6,4
5 tahun ke atas	42	89,3
Jumlah	47	100

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 47 responden tentang masa kerja dapat dijelaskan bahwa 2 responden (4,3%) bekerja kurang dari satu tahun, 3 responden (6,4%) bekerja selama 1-5 tahun, 42 responden (89,3%) bekerja selama 5 tahun keatas. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden KUD "Sumber Makmur" rata-rata memiliki masa kerja 5 tahun keatas.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Dalam variabel karakteristik yang berupa Karakteristik Individu (X_1) terdapat sepuluh item pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 4.10

Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{1.1}	Kebutuhan utama dalam bekerja adalah upah yang sesuai.		
	a. Sangat setuju	12	25,5
	b. Setuju	20	42,6
	c. Cukup setuju	12	25,5
	d. Tidak setuju	3	6,4
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{1.2}	Keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan upah yang sesuai, memberikan kepercayaan bagi saya untuk meningkatkan kinerja.		
	a. Sangat setuju	9	19,1
	b. Setuju	17	36,2
	c. Cukup setuju	19	40,4
	d. Tidak setuju	2	4,3
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{1.3}	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi.		
	a. Sangat setuju	23	48,9
	b. Setuju	19	40,4
	c. Cukup setuju	4	8,5
	d. Tidak setuju	1	2,1
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{1.4}	Saya yang menginginkan kerja yang bersifat rutin.		
	a. Sangat setuju	10	21,3
	b. Setuju	27	57,4
	c. Cukup setuju	10	21,3
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

X _{1.5}	Dalam bekerja, saya menginginkan memperoleh teman yang dapat diajak bekerja sama, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kompak.		
	a. Sangat setuju	6	12,8
	b. Setuju	27	57,4
	c. Cukup setuju	11	23,4
	d. Tidak setuju	3	6,4
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{1.6}	Dalam bekerja saya mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal.		
	a. Sangat setuju	13	27,7
	b. Setuju	27	57,4
	c. Cukup setuju	6	12,8
	d. Tidak setuju	1	2,1
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{1.7}	Kemampuan fisik saya mampu meningkatkan kinerja / prestasi kerja.		
	a. Sangat setuju	5	10,6
	b. Setuju	33	70,2
	c. Cukup setuju	8	17,0
	d. Tidak setuju	1	2,1
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{1.8}	Kemampuan intelektual saya mampu meningkatkan prestasi kerja.		
	a. Sangat setuju	19	40,4
	b. Setuju	20	42,6
	c. Cukup setuju	8	17,0
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa untuk item yang menyatakan kebutuhan utama dalam bekerja adalah upah yang sesuai (X_{1.1}) sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden (25,5%), 20 responden (42,6%) menyatakan setuju, 12 responden (25,5%) menyatakan cukup setuju, dan 3 responden (6,4%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian

besar responden menyatakan setuju kebutuhan utama dalam bekerja adalah upah yang sesuai.

Pada item keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan upah yang sesuai, memberikan kepercayaan bagi saya untuk meningkatkan kinerja ($X_{1.2}$), sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 9 responden (19,1%), 17 responden (36,2%) menyatakan setuju, 19 responden (40,4%) menyatakan cukup setuju, dan 2 responden (4,3%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup setuju keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan upah yang sesuai, memberikan kepercayaan bagi saya untuk meningkatkan kinerja.

Pada item pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi ($X_{1.3}$), sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (48,9%), 19 responden (40,4%) menyatakan setuju, 4 responden (8,5%) menyatakan cukup setuju, dan 1 responden (2,1%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi.

Pada item saya yang menginginkan kerja yang bersifat rutin ($X_{1.4}$), sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 10

responden (21,3%), 27 responden (57,4%) menyatakan setuju, 10 responden (21,3%) menyatakan cukup setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju saya yang menginginkan kerja yang bersifat rutin.

Pada item dalam bekerja, saya menginginkan memperoleh teman yang dapat diajak bekerja sama, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kompak ($X_{1.5}$), sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 6 responden (12,8%), 27 responden (57,4%) menyatakan setuju, 11 responden (23,4%) menyatakan cukup setuju, dan 3 responden (6,4%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dalam bekerja, saya menginginkan memperoleh teman yang dapat diajak bekerja sama, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kompak.

Pada item dalam bekerja saya mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal ($X_{1.6}$), sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (27,7%), 27 responden (57,4%) menyatakan setuju, 6 responden (12,8%) menyatakan cukup setuju, dan 1 responden (2,1%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dalam bekerja saya mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Pada item kemampuan fisik saya mampu meningkatkan kinerja/prestasi kerja ($X_{1.7}$), sebagian responden menyatakan sangat

setuju yaitu sebanyak 5 responden (10,6%), 33 responden (70,2%) menyatakan setuju, 8 responden (17,0%) menyatakan cukup setuju, dan 1 responden (2,1%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju kemampuan fisik saya mampu meningkatkan kinerja / prestasi kerja.

Pada item kemampuan intelektual saya mampu meningkatkan prestasi kerja ($X_{1.8}$), sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (40,4%), 20 responden (42,6%) menyatakan setuju, 8 responden (17,0%) menyatakan cukup setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju kemampuan intelektual saya mampu meningkatkan prestasi kerja.

b. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Tabel 4.11

Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{2.1}	Menurut saya, dalam melaksanakan pekerjaan saya diberi keleluasan.		
	a. Sangat setuju	12	25,5
	b. Setuju	24	51,1
	c. Cukup setuju	11	23,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

X _{2.2}	Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk melibatkan diri dari awal hingga akhir pekerjaan.		
	a. Sangat setuju	26	55,3
	b. Setuju	19	40,4
	c. Cukup setuju	2	4,2
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{2.3}	Pekerjaan yang saya laksanakan mempengaruhi kinerja organisasi.		
	a. Sangat setuju	27	57,4
	b. Setuju	17	36,2
	c. Cukup setuju	3	6,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{2.4}	Perusahaan memberikan kebebasan dalam menentukan prosedur kerja.		
	a. Sangat setuju	5	10,6
	b. Setuju	23	48,9
	c. Cukup setuju	18	38,3
	d. Tidak setuju	1	2,1
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa untuk item yang menyatakan dalam melaksanakan pekerjaan saya diberi keleluasan (X_{2.1}) sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden (25,5%), 24 responden (51,1%) menyatakan setuju, dan 11 responden (23,4%) menyatakan cukup setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dalam melaksanakan pekerjaan saya diberi keleluasan.

Pada item perusahaan memberikan kesempatan saya untuk melibatkan diri dari awal hingga akhir pekerjaan (X_{2.2}), sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 26 responden

(55,3%), 19 responden (40,4%) menyatakan setuju, dan 2 responden (4,2%) menyatakan cukup setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk melibatkan diri dari awal hingga akhir pekerjaan.

Pada item pekerjaan yang saya laksanakan mempengaruhi kinerja organisasi ($X_{2.3}$), sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 27 responden (57,4%), 17 responden (36,24%) menyatakan setuju, dan 3 responden (6,4%) menyatakan cukup setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pekerjaan yang saya laksanakan mempengaruhi kinerja organisasi.

Pada item perusahaan memberikan kebebasan dalam menentukan prosedur kerja ($X_{2.4}$), sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden (10,6%), 23 responden (48,9%) menyatakan setuju, 18 responden (38,3%) menyatakan cukup setuju, dan 1 responden (2,1%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju perusahaan memberikan kebebasan dalam menentukan prosedur kerja.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12

Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
Y ₁	Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha mewujudkan kuanitas/jumlah hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.		
	a. Sangat setuju	11	23,4
	b. Setuju	30	63,8
	c. Cukup setuju	6	12,8
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Y ₂	Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha mewujudkan kualitas atau mutu hasil kerja sesuai dengan petunjuk pemimpin.		
	a. Sangat setuju	18	38,3
	b. Setuju	22	46,8
	c. Cukup setuju	7	14,9
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Y ₃	Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan oleh perusahaan.		
	a. Sangat setuju	22	46,8
	b. Setuju	20	42,6
	c. Cukup setuju	5	10,6
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa untuk item yang menyatakan dalam bekerja, saya senantiasa berusaha mewujudkan kuanitas / jumlah hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan (Y₁) sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden (23,4%), 30 responden (63,8%) menyatakan

setuju, dan 6 responden (12,8%) menyatakan cukup setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dalam bekerja, saya senantiasa berusaha mewujudkan kuantitas/jumlah hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item dalam bekerja, saya senantiasa berusaha mewujudkan kualitas atau mutu hasil kerja sesuai dengan petunjuk pemimpin (Y₂), sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 18 responden (38,3%), 22 responden (46,8%) menyatakan setuju, dan 7 responden (14,9%) menyatakan cukup setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dalam bekerja, saya senantiasa berusaha mewujudkan kualitas atau mutu hasil kerja sesuai dengan petunjuk pemimpin.

Pada item dalam bekerja, saya senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan oleh perusahaan (Y₃), sebagian responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (46,8%), 20 responden (42,6%) menyatakan setuju, dan 5 responden (10,6%) menyatakan cukup setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dalam bekerja, saya senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan oleh perusahaan.

4.2.3 Analisis Data

4.2.3.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS 13 for windows. Keseluruhan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Korelasi Product Moment	Keterangan
X1	X1.1	0.754	Valid
	X1.2	0.701	Valid
	X1.3	0.624	Valid
	X1.4	0.566	Valid
	X1.5	0.689	Valid
	X1.6	0.748	Valid
	X1.7	0.564	Valid
	X1.8	0.526	Valid
Alpha Cronbach's		0.803	Reliabel
X2	X2.1	0.769	Valid
	X2.2	0.744	Valid
	X2.3	0.737	Valid
	X2.4	0.711	Valid
Alpha Cronbach's		0.721	Reliabel
Y	Y1	0.721	Valid
	Y2	0.869	Valid
	Y3	0.815	Valid
Alpha Cronbach's		0.726	Reliabel

Sumber: Output SPSS Diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa apabila memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3 maka instrument tersebut valid, dan

apabila nilai Alpha Cronbach's diatas 0,6 maka variabel tersebut reliabel.

4.2.4 Uji Regresi Linier Berganda

Model pengujian melalui regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisa pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan KUD "Sumber Makmur" Ngantang, baik secara simultan maupun parsial. Secara ringkas hasil uji linier berganda pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Rekapitulasi analisis regresi linier berganda pengaruh karakteristik individu (X_1) dan pekerjaan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T hitung	Probabilitas (Sig.)	Hipotesis
Constant	3.738	2.237	0.030	
X1	0.035	2.280	0.001	Ho Ditolak
X2	0.262	4.175	0.000	Ho Ditolak
R Square		0.442	F Hitung	17.392
Adjusted R Square		0.416	Sig. F Hitung	0.000
N		47	Alpha	0.050

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas maka dapat diambil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.738 + 0.035 X_1 + 0.262 X_2$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta 3.738 menunjukkan tingkat kinerja karyawan dianggap tidak ada pengaruh dengan karakteristik, maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3.738.
- b. Koefisien regresi karakteristik individu (X_1) sebesar 0.035, menunjukkan besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi karakteristik pekerjaan (X_2) sebesar 0.262 menunjukkan besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Uji F

Adapun pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil uji linier berganda secara simultan

Variabel bebas	Variabel terikat	Fhitung	Ftabel	Sig	Alpha	Hipotesis
X ₁ , X ₂	Y	17,392	3,210	0,000	0,05	Ha diterima Ho ditolak

Sumber: Data primer diolah

Selain itu dari hasil uji regresi linier berganda berdasarkan Tabel 4.14 sebelumnya diketahui konstantanya sebesar (3,738); R square (0,442) sedangkan Adjusted R square sebesar (0,416). Adapun untuk melihat Ftabel pada $df_1=2$ dan $df_2=44$ diperoleh dari Tabel distribusi F sebesar (3,210) pada taraf kepercayaan 95% (alpha 5%).

Hal tersebut membuktikan bahwa Fhitung (17,392) > dari Ftabel (3,210) sedangkan signifikansi (0,000) < dari alpha pada taraf kepercayaan 95% (alpha 5%). Sehingga Ha yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan KUD "Sumber Makmur" Ngantang secara simultan diterima. Sedangkan Ho yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan KUD "Sumber Makmur" Ngantang secara simultan ditolak.

4.2.5.2 UJI T

Dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa t_{hitung} dari tiap variabel dengan nilai $p \geq 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, pengujian hipotesis terhadap X_1, X_2 , apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen) berdasarkan individu. Pengujian hipotesis dengan membandingkan t_{tabel} 1.680, maka diperoleh:

A. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} $2.280 \geq t_{tabel}$ 1.680 dan nilai signifikannya $0.001 \leq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan KUD "Sumber Makmur"

Ngantang Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 4.175 $\geq t_{tabel}$ 1.680 dan nilai signifikannya $0.000 \leq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 4.175 dengan taraf signifikan 0.000 dapat dikatakan mempunyai nilai hitung tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis pertama yang mempunyai pengaruh paling dominant terhadap kinerja karyawan teruji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Parsial).

Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan KUD "Sumber Makmur" Ngantang. Walaupun berpengaruh akan tetapi manajer (kepala satuan) harus mengevaluasi anggotanya dikarenakan ada hubungan yang negatif diantara keduanya. Hal ini berarti bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang jelas akan memberi dampak pada kinerja

pegawai. Untuk item 1.1 (Kebutuhan) dimungkinkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan Tabel 4.10 distribusi frekuensi item karakteristik individu sebanyak 20 orang (42,6%) menyatakan setuju dengan kebutuhan utama dalam bekerja adalah upah yang sesuai. Hal ini dikuatkan oleh Robbins, (1996:205) yang memfokus pada tiga kebutuhan prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (pertalian).

Item 1.2 (Sikap) dimungkinkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan Tabel 4.10 distribusi frekuensi item karakteristik individu sebanyak 19 orang (40,4%) menyatakan cukup setuju dengan keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan upah yang sesuai, memberikan kepercayaan bagi saya untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dikuatkan oleh Robbins (1996:169) ada tiga komponen dari sikap, yaitu afektif, kognitif, dan perilaku. Pertama komponen afektif adalah komponen emosional atau perasaan seseorang. Komponen afektif dipelajari dari orang tua, teman, guru atau dari lingkungan dimana orang tersebut tumbuh, berkembang dan berinteraksi. Kedua, komponen kognitif merupakan komponen persepsi, keyakinan dan pendapat seseorang. Komponen ini berkaitan dengan proses berpikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika. Adanya keyakinan evaluatif yang dimiliki seseorang

diwujudkan dalam bentuk kesan baik atau tidak baik terhadap lingkungannya. Ketiga, komponen perilaku merupakan kecenderungan seseorang bertindak terhadap lingkungannya (teman kerja, atasan, bawahan, dan faktor lingkungan kerja yang lain) dengan cara yang ramah, sopan, bermusuhan, menentang, melaksanakan dengan baik dan lain sebagainya.

Item 1.3 (Nilai) dimungkinkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan Tabel 4.10 distribusi frekuensi item karakteristik individu sebanyak 23 orang (48,9%) menyatakan sangat setuju dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi. Hal ini dikuatkan oleh Yusuf (2005 : 54) Nilai-nilai lebih stabil dan berakar lebih dalam kalau dibandingkan dengan sikap pada seseorang, sehingga mewarnai kepribadian seseorang, kelompok, dan kepribadian bangsa.

Item 1.6 (Minat) dimungkinkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan Tabel 4.10 distribusi frekuensi item karakteristik individu sebanyak 27 orang (57,4%) menyatakan setuju dengan bekerja saya mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal. Hal ini dikuatkan oleh Sujak (1990:210) Minat adalah kecenderungan pegawai terkonsentrasi kedalam suatu pengalaman atau aktivitas tertentu

dan kecenderungannya untuk mau mengembangkannya atau melanjutkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa minat merupakan kecenderungan seseorang untuk maju dan berkembang dalam beraktivitas.

Item 1.7 (Kemampuan) dimungkinkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan Tabel 4.10 distribusi frekuensi item karakteristik individu sebanyak 33 orang (70,2%) menyatakan setuju dengan kemampuan fisik dan intelektual saya mampu meningkatkan kinerja / prestasi kerja. Hal ini dikuatkan oleh Robbins (1996:46) mengemukakan bahwasannya kemampuan atau *ability* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan penjabaran item-item karakteristik individu tersebut hasil penelitian juga didukung oleh kajian empiris peneliti terdahulu dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang oleh Lutfi Rahmadi (2000) dengan variabel bebas Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan.

4.3.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Parsial).

Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Item 2.1 (Keterampilan Variasi) berdasarkan Tabel 4.11 distribusi frekuensi item karakteristik pekerjaan sebanyak 24 orang (51,5%) menyatakan setuju bahwasanya dalam melaksanakan pekerjaan diberi keleluasan. Hal ini sesuai dengan Tabel 2.6 model karakteristik pekerjaan yang menjelaskan dengan ketrampilan variasi diharapkan rasa berarti dalam pekerjaan, tanggung jawab yang dialami, dan pengetahuan mengenai hasil kegiatan dan hasil akhir berupa motivasi yang tinggi, kepuasan dan keefektifan pekerja yang tinggi.

Item 2.2 (Identitas Tugas) berdasarkan Tabel 4.11 distribusi frekuensi item karakteristik pekerjaan sebanyak 26 orang (55,3%) menyatakan sangat setuju bahwasanya perusahaan memberikan kesempatan untuk melibatkan diri dari awal hingga akhir pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Tabel 2.6 model karakteristik pekerjaan yang menjelaskan dengan identitas tugas diharapkan rasa berarti dalam pekerjaan, tanggung jawab yang dialami, dan pengetahuan mengenai hasil kegiatan dan hasil akhir berupa motivasi yang tinggi, kepuasan dan keefektifan pekerja yang tinggi.

Item 2.3 (Signifikansi Tugas) berdasarakan Tabel 4.11 distribusi frekuensi item karakteristik pekerjaan sebanyak 27 orang (57,4%) menyatakan sangat setuju bahwasanya pekerjaan yang mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan Tabel 2.6 model karakteristik pekerjaan yang menjelaskan dengan signifikansi tugas diharapkan rasa berarti dalam pekerjaan, tanggung jawab yang dialami, dan pengetahuan mengenai hasil kegiatan dan hasil akhir berupa motivasi yang tinggi, kepuasan dan keefektifan pekerja yang tinggi.

Item 2.4 (Otonomi) berdasarakan Tabel 4.11. distribusi frekuensi item karakteristik pekerjaan sebanyak 23 orang (48,9%) menyatakan setuju bahwasanya perusahaan memberikan kebebasan dalam menentukan prosedur kerja. Hal ini sesuai dengan Tabel 2.6 model karakteristik pekerjaan yang menjelaskan dengan otonomi diharapkan rasa berarti dalam pekerjaan, tanggung jawab yang dialami, dan pengetahuan mengenai hasil kegiatan dan hasil akhir berupa motivasi yang tinggi, kepuasan dan keefektifan pekerja yang tinggi.

Berarti metode yang didalamnya seperti variasi keterampilan, signifikansi tugas, identitas tugas, dan otonomi cukup efektif terhadap kinerja karyawan KUD "Sumber Makmur" Ngantang. Apabila karakteristik pekerjaan ditambah 1% maka

kinerja karyawan akan naik sebesar 1%. Hal ini dibuktikan dengan dinobatkan KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang mendapatkan akreditasi sebagai pelayanan terbaik dipemerintah kabupaten Malang. Hal ini dikuatkan juga dengan Robert (2003 : 264) model karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan yang lebih mutakhir dari merancang pekerjaan. Model ini adalah suatu perkembangan yang luar biasa terhadap pengayaan pekerjaan dan berusaha untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu.

4.3.3 Variabel karakteristik pekerjaan yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan KUD "Sumber Makmur" Ngantang.

Koefisien regresi B digunakan untuk menentukan variabel karakteristik yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 4.14 diketahui nilai koefisien regresi B sebagai berikut:

$$Y = 3.738 + 0.035 X_1 + 0.262 X_2$$

Dari koefisien regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan (X_2). Karena mempunyai nilai koefisien regresi (B) terbesar yaitu 0.262.

4.3.4 Pembahasan Dalam Perspektif Islam

Al-Qur'an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan kesulitan sengan jelas bahwa manusia diciptakan dibumi ini untuk bekerja keras mencari penghidupan masing-masing. Dalam Firman Allah SWT dalam surat Al-Balad:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya: Sesungguhnya kami Telah menciptakan manusia berada dalam susah payah. (Al-Balad; 4)

Kabad berarti kesusahan, kesukaran, perjuangan, dan kesulitan akibat bekerja keras. Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia yakni dia telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Rahman (1995: 251).

Dorongan utama seseorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban, dan hasil usaha yang diperoleh seorang muslim dari kerja kerasnya dinilai sebagai penghasilan yang mulia.

Berkenan dengan keahlian dan kecakapan. Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi, jabatan atau tugas tertentu, terlebih lagi bila itu berkaitan dengan

kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Islam mengingatkan bahwa jika suatu urusan ditangani oleh orang yang bukan ahlinya, yang terjadi bukanlah kebaikan melainkan kehancuran (Karebet, 2002 : 158). Imam muslim meriwayatkan hadits berasal dari Abu Dzar ra. Yang menyatakan: *"Jika suatu urusan (pekerjaan) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya"*.(HR. Bukhari) Serta *"mencari yang halal itu wajib bagi setiap muslim,"* (HR. Thabrani).

Selain memerintahkan bekerja, islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar dalam bekerja dibidang apapun haruslah mempunyai sikap profesional. Profesionalisme dalam pandangan islam dicirikan oleh tiga hal, yakni:

- 1) *Kafa'ah*, yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.
- 2) *Himmatul 'Amal*, yakni memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi.
- 3) *Amanah*, yakni terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Didapat bahwa adanya karakteristik individu (X_1), dan karakteristik pekerjaan (X_2), pada KUD berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan jika karakteristik antara atasan dan bawahan sopan/baik maka akan menumbuhkan kinerja karyawan yang meningkat.
2. Secara parsial karakteristik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa karakteristik individu (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada karakteristik pekerjaan. Dan karakteristik pekerjaan (X_2) secara parsial akan mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak adanya karakteristik individu.
3. Variabel karakteristik pekerjaan (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang dengan nilai koefisien regresi terbesar 0,262.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diberikan sebelumnya, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah:

1. Karakteristik pekerjaan sebaiknya diberikan kesempatan yang lebih besar, dalam memberikan masukan untuk memecahkan sebuah permasalahan, sehingga karyawan akan semakin merasa ikut memiliki perusahaan dan timbul sebuah tanggung jawab besar dalam melaksanakan kinerja karyawan.
2. Hendaknya perusahaan lebih mendorong, karyawan untuk selalu menetapkan tujuan dalam menentukan kegiatan atau bekerja, sehingga karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan tahu apa yang harus dicapai dengan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu, 1982, *Psikologi Umum*, PT Bina Ilmu, Surabaya.
- Arifin, Rois, 2003 *Perilaku Organisasi*, Banyumedia, Malang.
- Arikunto, Suharsini , 2006, *Prosedur Penelitian Suatu ; Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi VI, PT, Rineka Cipta, Jakarta.
- _____ , 1998, *Manajemen Penelitian*, Cetakan Kedua, Jakarta : PT, Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 1987, *Psikologi Industri* Edisi Ketiga Cetakan Pertama, Liberty, Yogyakarta.
- Bernadian, H, John dan Joyce EA Russell, 1993, *Human Resource Management*, International Edition, Singapura : McGraw Hill, Inc.
- Gibson, 1986, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, dan J. H. Donelly, Jr, 1988, *Organization: Bhavior, Structure, Process*, Diterjemahkan Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- Gunawan, Ade, 2004, *Memanager Performance Karyawan Melalui Pemberian Kompensasi*, Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Penerbit PT, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, 2008, *Reformasi Birokrasi Sebagai Syarat Penegakan dan Pemberantasan KKN*, Tanggal akses 06 April 2008, <http://www.Irwan68.wordpress.com/2008/04/06/Kinerja>,
- Kuncoro, Mudrajad, 2007, *Metode Kuantitatif teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*, UPP STM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama, Cetakan Pertama, Bandung.
- Mar'at, 1984, *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marzuki, 1997, *Metodologi Riset*, BPFE-UII, Yogyakarta.
- Mulyadi, 1993, *Sistem Akuntansi*, Edisi ketiga, BPFE YKPN, Yogyakarta.
- Mursi, Abdul, Hamid, 1997, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an Dan Sains*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Nasution, 2007, *Metode Research (penelitian ilmiah)*, PT, Bumi Akasara, Jakarta.
- Rachmawati, Yosie, 2005, *Analisa Beberapa Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi (S1), Studi Pembangunan Universitas Brawijaya Malang.
- Risma Febriana Sari. 2003. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi (S1). FIA-Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, 1996, *Perilaku Organisasi*, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robert, Kreitner, 2003, *Perilaku Dalam Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sambas, Rahmad, 1997, *Ekonomi*, Cetakan Pertama, Erlangga, Jakarta.
- Shobaruddin, muhammad, 2005, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 1995, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Anggota IKAPI, Jakarta.
- Sugiyono , 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Bandung : Alfabeta.
- , 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

- Sujak, Abi, 1990, *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi)*, Edisi Satu, Cetakan Pertama, CV. Rajawali, Jakarta.
- Sunarto, 2003, *Perilaku Organisasi*, Amsus & Mahenoko Total Design, Yogyakarta.
- Suprihanto, 2003, *Perilaku Organisasional*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Tasmara, Toto, 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Cetakan kedua, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta.
- Widjajakusuma, 2002, *Pengantar Manajemen Syariat*, Khoirul Bayan Sumber Pemikiran Islam, Jakarta.
- Wiley, 2006, *Research Methods For Business ; Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi IV, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Yusanto, M, Iasmal dan Widjajakusuma, M Karabet, 2002, *Menggagas Bisnis Islam*, Cetakan pertama, Gema Insani Press, Jakarta.
- Yusuf , A Muri, 2005, *Kiat Sukses Dalam Karier*, Ghalia Indonesia Anggota IKAPI, Bogor.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 005/BAN-PT/ Ak-X/S1/II/2007
Jalan Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881
Jalan Gajayana 50 Malang 65144, Telp/ Fax. (0341) 558881
e-mail : feuinmlg@yahoo.co.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Layinatul Fahmi
NIM : 04610070
Dosen Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto , SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang Malang.

No	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD Pembimbing
1	15 Juli 2008	Pengajuan Proposal	
2	29 Juli 2008	Revisi Proposal	
3	12 Agustus 2008	ACC Proposal	
4	15 Agustus 2008	Seminar Proposal	
5	27 Agustus 2008	Revisi Seminar Proposal	
6	27 November 2008	Konsultasi Bab I, II, III	
7	03 Desember 2008	Revisi & ACC Bab I, II, III	
8	12 Januari 2009	Konsultasi Bab IV, V	
9	05 Maret 2009	Revisi Bab IV, V	
10	16 Maret 2009	ACC Bab I, II, III, IV, V	

Malang, 16 Maret 2009

Dekan,



Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

DATA VARIABEL PENELITIAN

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL X2	Y1	Y2	Y3	TOTAL Y
1	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	4	3	3	13	3	4	4	11
2	3	3	3	3	3	4	3	5	27	3	5	4	3	15	3	3	5	11
3	4	3	5	4	5	5	4	5	35	4	5	5	4	18	4	5	5	14
4	4	3	5	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	5	4	13
5	3	3	4	4	2	3	4	4	27	4	4	4	2	14	4	4	4	12
6	3	3	4	4	3	3	3	3	26	5	5	5	3	18	3	3	3	9
7	3	4	5	3	3	3	4	4	29	3	4	3	3	13	4	4	3	11
8	3	4	5	5	4	4	3	3	31	4	5	4	4	17	4	4	4	12
9	4	3	4	3	2	3	2	4	25	4	4	5	4	17	4	4	3	11
10	3	3	4	3	3	4	3	3	26	3	4	4	3	14	4	3	3	10
11	4	4	4	4	3	4	4	5	32	5	5	5	4	19	5	5	4	14
12	4	5	5	5	5	4	3	5	36	5	5	5	5	20	4	4	5	13
13	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	16	4	4	5	13
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	15	4	4	4	12
15	3	4	4	4	4	5	5	5	34	5	5	5	3	18	5	3	4	12
16	4	4	5	4	4	4	4	5	34	5	5	5	4	19	4	4	5	13
17	5	4	5	5	3	5	4	5	36	3	5	5	3	16	4	5	4	13
18	2	4	5	5	3	5	4	4	32	3	5	5	3	16	5	4	4	13
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	3	16	4	4	4	12
20	2	2	2	4	4	2	4	3	23	4	4	4	4	16	3	4	4	11
21	2	3	5	3	4	4	4	4	29	3	4	4	4	15	4	3	4	11
22	4	3	5	3	2	4	4	3	28	3	5	5	3	16	4	4	4	12
23	5	5	5	5	5	4	4	3	36	4	5	5	3	17	3	3	4	10
24	3	3	5	3	4	4	4	5	31	3	4	5	3	15	5	5	5	15

25	3	3	5	3	4	4	4	5	31	3	4	5	3	15	4	5	5	14
26	3	3	4	3	3	4	3	3	26	4	4	4	3	15	3	3	3	9
27	3	4	4	5	3	3	5	3	30	4	3	3	3	13	5	4	5	14
28	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	5	17	4	5	5	14
29	4	3	4	4	4	4	4	5	32	4	5	5	4	18	4	5	5	14
30	4	2	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	16	4	4	4	12
31	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	15	4	4	4	12
32	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	5	5	4	18	4	5	5	14
33	5	5	5	4	4	5	4	4	36	4	5	5	4	18	4	4	5	13
34	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	4	19	5	5	5	15
35	4	4	4	4	4	5	4	4	33	3	4	4	4	15	4	4	4	12
36	5	5	5	4	4	4	4	4	35	5	5	4	4	18	4	5	5	14
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	5	5	5	15
38	5	5	5	4	5	5	4	4	37	5	5	5	4	19	4	4	4	12
39	4	3	4	4	4	4	4	5	32	4	5	5	4	18	4	5	5	14
40	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	5	5	5	19	4	5	5	14
41	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	5	5	4	19	4	4	5	13
42	5	3	5	4	4	5	4	5	35	4	5	5	4	18	5	5	5	15
43	5	5	5	4	4	5	4	5	37	5	5	5	4	19	5	5	5	15
44	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	20	5	5	5	15
45	5	4	5	4	4	5	4	4	35	4	4	5	4	17	5	4	4	13
46	4	3	3	5	3	4	4	5	31	4	3	5	3	15	4	4	4	12
47	4	4	5	4	4	4	3	4	32	4	4	4	4	16	4	5	5	14

DATA RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja
1	2	2	3	1
2	2	3	3	1
3	2	3	5	1
4	1	3	2	1
5	1	3	3	2
6	1	3	3	1
7	2	3	3	1
8	1	3	2	3
9	1	2	3	1
10	1	3	3	1
11	2	3	3	1
12	2	3	3	1
13	1	3	1	1
14	1	3	3	1
15	1	3	5	1
16	1	3	3	1
17	2	3	3	1
18	1	3	3	1
19	1	2	5	1
20	1	2	3	1
21	1	3	3	1
22	2	2	5	1
23	2	2	3	1
24	1	3	5	2
25	2	2	1	1
26	1	3	3	1
27	1	3	2	1
28	1	3	3	1
29	1	3	2	1
30	2	2	4	1
31	1	3	3	1
32	1	3	3	1
33	1	3	3	1
34	1	3	2	1
35	1	3	3	1
36	1	2	2	3
37	1	3	3	1
38	1	3	1	1

39	1	3	3	1
40	1	3	3	1
41	1	2	3	1
42	1	3	3	1
43	1	3	4	1
44	1	3	3	2
45	1	3	3	1
46	1	3	2	1
47	1	3	3	1

FREKUENSI

Variabel X1 dengan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, dan X18

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.4	6.4	6.4
	3.00	12	25.5	25.5	31.9
	4.00	20	42.6	42.6	74.5
	5.00	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	19	40.4	40.4	44.7
	4.00	17	36.2	36.2	80.9
	5.00	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	4	8.5	8.5	10.6
	4.00	19	40.4	40.4	51.1
	5.00	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	21.3	21.3	21.3
	4.00	27	57.4	57.4	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.4	6.4	6.4
	3.00	11	23.4	23.4	29.8
	4.00	27	57.4	57.4	87.2
	5.00	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	6	12.8	12.8	14.9
	4.00	27	57.4	57.4	72.3
	5.00	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	8	17.0	17.0	19.1
	4.00	33	70.2	70.2	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	17.0	17.0	17.0
	4.00	20	42.6	42.6	59.6
	5.00	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Variabel X2 dengan X2.1, X2.2, X2.3, dan X2.4

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	23.4	23.4	23.4
	4.00	24	51.1	51.1	74.5
	5.00	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	19	40.4	40.4	44.7
	5.00	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	17	36.2	36.2	42.6
	5.00	27	57.4	57.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	18	38.3	38.3	40.4
	4.00	23	48.9	48.9	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Variabel Y dengan Y1, Y2 dan Y3

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.8	12.8	12.8
	4.00	30	63.8	63.8	76.6
	5.00	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	22	46.8	46.8	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	20	42.6	42.6	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Jns.Klmn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	76.6	76.6	76.6
	Perempuan	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Th	10	10.6	21.3	21.3
	Diatas 30 Th	37	39.4	78.7	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Missing	System	47	50.0		
Total		94	100.0		

Pend.Trakhr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	3	2.1	6.4	6.4
	SMP	7	5.0	14.9	21.3
	SMU	30	21.3	63.8	85.1
	D3	2	1.4	4.3	89.4
	S1	5	3.5	10.6	100.0
	Total	47	33.3	100.0	
Missing	System	94	66.7		
Total		141	100.0		

Lma.Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 Th Keatas	42	22.3	89.4	89.4
	1-5 Th	3	1.6	6.4	95.7
	Kurang dr 1 Th	2	1.1	4.3	100.0
	Total	47	25.0	100.0	
Missing	System	141	75.0		
Total		188	100.0		

Validitas X1 dengan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, dan X1.8

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.514**	.377**	.377**	.413**	.520**	.264	.321*	.754**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.009	.009	.004	.000	.073	.028	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.514**	1	.500**	.396**	.370*	.392**	.241	.118	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.006	.011	.006	.103	.431	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.377**	.500**	1	.135	.311*	.516**	.188	.163	.624**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.	.367	.033	.000	.205	.273	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.377**	.396**	.135	1	.391**	.236	.386**	.090	.566**
	Sig. (2-tailed)	.009	.006	.367	.	.007	.110	.007	.545	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	.413**	.370*	.311*	.391**	1	.417**	.375**	.298*	.689**
	Sig. (2-tailed)	.004	.011	.033	.007	.	.004	.009	.042	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.520**	.392**	.516**	.236	.417**	1	.340*	.462**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.110	.004	.	.020	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7	Pearson Correlation	.264	.241	.188	.386**	.375**	.340*	1	.308*	.564**
	Sig. (2-tailed)	.073	.103	.205	.007	.009	.020	.	.035	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.8	Pearson Correlation	.321*	.118	.163	.090	.298*	.462**	.308*	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.028	.431	.273	.545	.042	.001	.035	.	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL	Pearson Correlation	.754**	.701**	.624**	.566**	.689**	.748**	.564**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Validitas X2 dengan X2.1, X2.2, X2.3, dan X2.4

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.394**	.371*	.457**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.	.006	.010	.001	.000
	N	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.394**	1	.583**	.303*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.006	.	.000	.039	.000
	N	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.371*	.583**	1	.285	.737**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.	.052	.000
	N	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.457**	.303*	.285	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.039	.052	.	.000
	N	47	47	47	47	47
TOTAL	Pearson Correlation	.769**	.744**	.737**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	47	47	47	47	47

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

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

Validitas Y dengan Y1, Y2 dan Y3

Correlations

		Y1	Y2	Y3	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.459**	.334*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.022	.000
	N	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.459**	1	.602**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.000	.000
	N	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.334*	.602**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.	.000
	N	47	47	47	47
TOTAL	Pearson Correlation	.721**	.869**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	47	47	47	47

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

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

Reliabilitas X1 dengan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, dan X1.8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	8

Reliabilitas X2 dengan X2.1, X2.2, X2.3, dan X2.4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	4

Reliabilitas Y dengan Y1, Y2 dan Y3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	3

Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 ^a	.442	.416	1.21253	2.522

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.140	2	25.570	17.392	.000 ^a
	Residual	64.690	44	1.470		
	Total	115.830	46			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.738	1.671		2.237	.030		
	X1	.035	.125	.043	2.280	.001	.549	1.823
	X2	.262	.063	.635	4.175	.000	.549	1.823

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.911	.98	.10	.23
	3	.004	26.124	.02	.89	.77

a. Dependent Variable: Y

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y
23	-3.116	10.00

a. Dependent Variable: Y

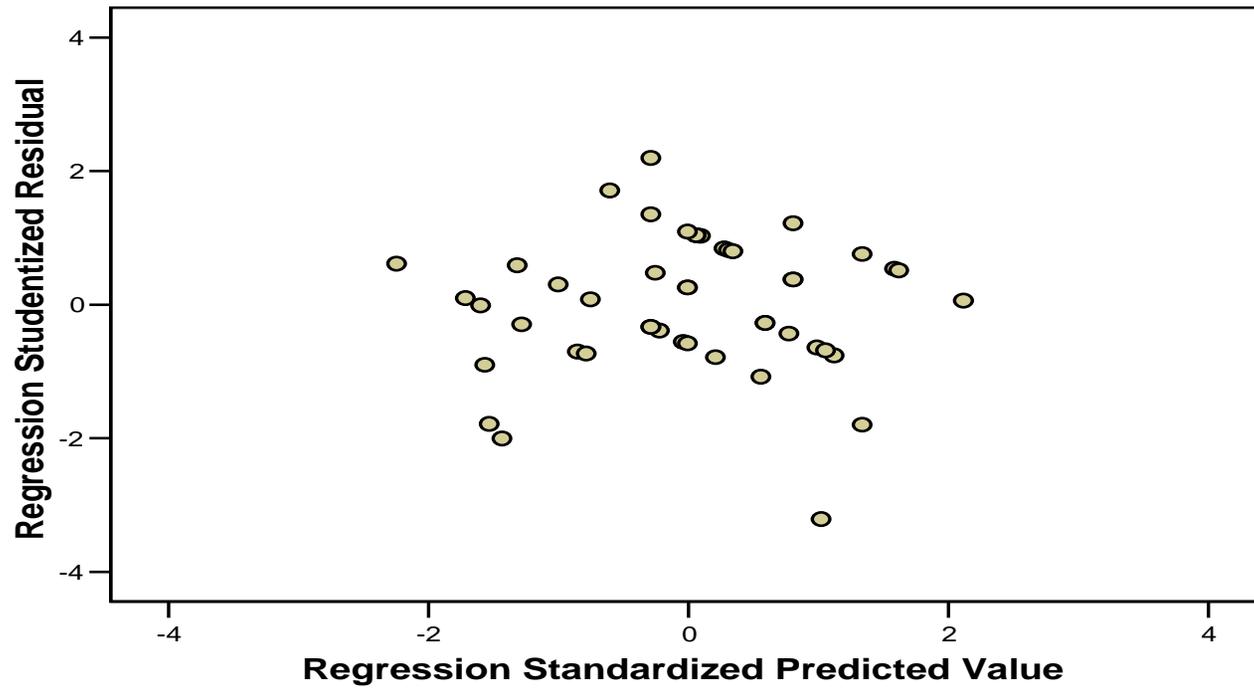
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.3325	14.9324	12.7021	1.05439	47
Std. Predicted Value	-2.247	2.115	.000	1.000	47
Standard Error of Predicted Value	.184	.535	.294	.087	47
Adjusted Predicted Value	10.1710	14.9231	12.7104	1.05465	47
Residual	-3.77789	2.60388	.00000	1.18588	47
Std. Residual	-3.116	2.147	.000	.978	47
Stud. Residual	-3.211	2.196	-.003	1.015	47
Deleted Residual	-4.01205	2.72267	-.00832	1.27834	47
Stud. Deleted Residual	-3.627	2.301	-.012	1.057	47
Mahal. Distance	.080	7.985	1.957	1.882	47
Cook's Distance	.000	.309	.027	.057	47
Centered Leverage Value	.002	.174	.043	.041	47

a. Dependent Variable: Y

Scatterplot

Dependent Variable: Y





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

KUESIONER

Nama :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
Usia : a. Dibawah 21 tahun
b. 21-30 tahun
c. Diatas 30 tahun
Pendidikan Terakhir : S1 / D3 / SMU / SMP / SD
Lama Kerja : a. Kurang dari 1 tahun
b. 1-5 tahun
c. 5 tahun keatas
Karyawan bagian :

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

- Beri tanda (X) pada salah satu jawaban yang menurut Bpk/ Ibu/ Saudara sesuai dengan kenyataan.
- Mohon dijawab tanpa pengaruh apapun, dan peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bpk/ Ibu/ Saudara.
- Keterangan
5 = Sangat Setuju
4 = Setuju
3 = Cukup Setuju
2 = Tidak Setuju
1 = Sangat Tidak Setuju

I. Karakteristik Individu

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1	Kebutuhan utama dalam bekerja adalah upah yang sesuai.					
2	Keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan upah yang sesuai, memberikan kepercayaan bagi saya untuk meningkatkan kinerja.					
3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi.					
4	Saya yang menginginkan kerja yang bersifat rutin.					

5	Dalam bekerja, saya menginginkan memperoleh teman yang dapat diajak bekerja sama, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kompak.					
6	Dalam bekerja saya mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal.					
7	Kemampuan fisik saya mampu meningkatkan kinerja / prestasi kerja.					
8	Kemampuan intelektual saya mampu meningkatkan prestasi kerja.					

II. Karakteristik Pekerjaan

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1	Menurut saya, dalam melaksanakan pekerjaan saya diberi keleluasan.					
2	Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk melibatkan diri dari awal hingga akhir pekerjaan.					
3	Pekerjaan yang saya laksanakan mempengaruhi kinerja organisasi.					
4	Perusahaan memberikan kebebasan dalam menentukan prosedur kerja.					

III. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1	Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha mewujudkan kuantitas / jumlah hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha mewujudkan kualitas atau mutu hasil kerja sesuai dengan petunjuk pemimpin.					
3	Dalam bekerja, saya senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan oleh perusahaan.					

Terima kasih atas kesediaan Bapak / Ibu / Saudara meluangkan waktu untuk mengisi angket ini.