

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI PERUM BULOG JAKARTA
SELATAN**

KHOIRUNNISAA ANGGRAENI

8125082654



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan**

**KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

**THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL LEVEL TO EMPLOYEE
PERFORMANCE OF EMPLOYEE COOPERATIVE PERUM
BULOG AT WEST JAKARTA**

KHOIRUNNISAA ANGGRAENI

8125082654



**Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment
Faculty Of Economics, State University Of Jakarta**

**CONCENTRATION OF ECONOMIC COOPERATION
STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMIC ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013**

ABSTRAK

KHOIRUNNISAA ANGGRAENI. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog Jakarta Selatan. Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. Penelitian ini dilakukan pada karyawan koperasi pegawai perum bulog selama tiga bulan terhitung sejak Januari 2013 sampai dengan bulan Maret 2013.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan regresi linier sederhana. Populasi penelitian ini adalah karyawan koperasi pegawai perum bulog sebanyak 165 karyawan dan sampel yang digunakan adalah minimum 30 orang untuk tiap kategori yakni 36 karyawan tetap yang mempunyai tingkatan pekerjaan dibawah kepala unit dan berada di kantor pusat Koperasi Pegawai Perum Bulog dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Untuk mendapatkan data kedua variabel penelitian digunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner dengan model skala Likert pada variabel X (Tingkat Pendidikan) dan pada variabel Y (Kinerja Karyawan). Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*construct validity*) melalui proses validitas yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji realibilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Hasil realibilitas instrumen variabel X (Kinerja Karyawan) sebesar 0,922.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 79,92 + 1,758X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor tingkat pendidikan akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,758 pada konstanta 79,92. Uji persyaratan analisis untuk menguji normalitas galat taksiran regresi Y atas X menunjukkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji liliefors pada taraf signifikan sebesar 0,05 menunjukkan bahwa $L_{hitung} (0,072) < L_{tabel} (0,147)$.

Dalam uji hipotesis, uji keberartian koefisien regresi menggunakan tabel Analisis Varians (ANOVA) menghasilkan $F_{hitung} (24,10) > F_{tabel} (4,13)$ yang berarti koefisien regresi tersebut signifikan. Dari hasil uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung} (0,26) < F_{tabel} (19,46)$ yang menunjukkan bahwa koefisien regresi tersebut linier.

Koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *Product Moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,644$. Hasil dari uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (4,91) > t_{tabel} (1,70)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil 41,48%. Hal ini berarti variasi kinerja karyawan 41,48% ditentukan oleh tingkat pendidikan dan sisanya 58,52% ditentukan oleh faktor-faktor lain

ABSTRACT

KHOIRUNNISAA ANGGRAENI. The Influence of Educational Level To Employee Performance of Cooperative Employee Perum Bulog at West Jakarta. Script, Jakarta: Economics Education Study Program, Economics Cooperation Education of Consentration, Economics and Administration Department, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2013.

This study aimed to determine the influence of educational level on employee performance Employees Cooperative Bulog. The research was conducted on the employees' cooperative employees Perum Bulog for three months from 2013 until March 2013.

This study uses a survey method with the ordinary least square approach. The population reseach was all cooperation members with total 165 employee Perum Bulog, the sample used is a minimum of 30 people for each category of the 36 full-time employee who have employment levels below the head unit and it located in the central office by using a sampling technique purposive sampling.

Colecting X variable data (Educational Level) and Y variable data (Employee Performance) using quesioner Likert scale model. Before that it has construct validity terst by validations proses, that is correlation coefficient valuing score with the total score and realibility test using Alpha Crobach formula. Reability X variable (Educational Level) is 0,922. That is instrument of effectiviness founding has so high reability.

The analysis test by founding regression equation, that is $\hat{Y}=79,92 + 1,758X$, after that data normality test estimated galat by using liliefors formula and the result is $L_{count} (0,072) < L_{table} (0,147)$ in significance level 0,05 so $L_{count} < L_{table}$ that the mistake of prediction regression estimated galat has normal distribution. Coefficient regression significance test and result is $F_{count} (24,10) > F_{table} (4,13)$, showing that it has significance regression. Regression linier test and result is, $F_{count} (0,26) < F_{table} (19,46)$, showing that it has coefficient regression linier.

While regression linier, the result of product moment of correlations coefficient test is $r_{xy} = 0,644$, countinued by using correlations coefficient significance test with t-test. Counting result is, $t_{count} (4,06) > t_{table} (1,68)$. Its means there are significance and positive correlation between Educatonal Level with Employee Performance. Beside that, the result of determination coefficient test is 41,48% its means 41,48% Employee Performance determined by and 58,52% by the others.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u> NIP. 19720114 199802 2 001	Ketua		14 JUNI 2013
2. <u>Dicky Iranto, SE, M.Si</u> NIP. 19710612 199802 2 001	Sekretaris		14 JUNI 2013
3. <u>Dr. Saparuddin, SE, M.Si</u> NIP. 19770115 200501 1 001	Penguji Ahli		13 JUNI 2013
4. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Pembimbing 1		13 JUNI 2013
5. <u>Karuniana Dianta, S.IP, ME</u> NIP. 19800924 200812 1 002	Pembimbing 2		13 JUNI 2013

Tanggal Lulus : 04 Juni 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2013

Yang membuat pernyataan



Khoirunnisaa Anggraeni

8125082654

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**ALLOH SWT menentukan apa yang harus kita alami,
Kita yang menentukan bagaimana cara kita melewatinya.**

**Tiada keberhasilan tanpa ada perjuangan, doa, dan kesabaran.
Tiada Jalan pintas menuju tempat yang berharga.**

**Kesulitan dapat lebih siap diatasi jika kita memegang suatu
keyakinan bahwa keberadaan kita di dunia ini adalah demi suatu
tujuan suatu alasan untuk dikejar, seseorang untuk dikasihi, cita-
cita untuk dicapai.**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta
Yang selalu mendidik ananda hingga menjadi sarjana.
Keduanya adalah motivasi terbesarku untuk meraih cita-cita.
Tidak lupaku ucapkan terima kasih kepada suami dan anaku
tersayang memberikan semangat hingga terselesainya studi ini.**

-Khoirunnisaa Anggraeni-

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog Jakarta Selatan disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan

dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, saran, masukan, dukungan dan semangat dengan ikhlas dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
2. Bapak Karuniana Dianta A.Sebayang, S.IP., ME selaku Dosen Pembimbing II yang dengan kesabaran, dan kebaikan dalam memberikan saran serta masukannya yang penuh keikhlasan yang telah banyak membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Ibu Dr. Siti Nurjanah, M.Si selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Bapak Dr. Saparuddin, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kritik dan sarannya.
5. Bapak Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Ibu Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan saran dan ilmunya.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuannya.
8. Koperasi Pegawai Perum Bulog dan karyawan koperasi yang menjadi responden telah banyak membantu dalam penelitian.

9. Kedua Orang Tuaku dan adik-adikku yang selalu memberikan dukungan moril dan materiil kepada peneliti.
10. Suamiku dan anakku yang selalu memberikan semangat kepada peneliti.
11. Teman-teman Pendidikan Ekonomi Koperasi 2008 yang telah mendukung dan mendoakan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membaca dan semua pihak yang memerlukannya.

Jakarta, Juni 2013

Peneliti

Khoirunnisaa Anggraeni

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	13
D. Perumusan Masalah	13
E. Kegunaan Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoritis	14
1. Kinerja Karyawan	14
2. Tingkat Pendidikan	28
B. Kerangka Berpikir	35
C. Hasil Penelitian yang Relevan	37
D. Perumusan Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39

C. Metode Penelitian.....	39
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	40
E. Operasionalisasi Variabel.....	42
1. Kinerja Karyawan (Variabel Y)	
a. Definisi Konseptual.....	42
b. Definisi Operasional.....	42
c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan.....	42
d. Validasi Instrumen Kinerja Karyawan.....	44
2. Tingkat Pendidikan (Variabel X)	
a. Definisi Konseptual.....	45
b. Definisi Operasional.....	46
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	46
G. Teknik Analisis Data.....	47
1. Persamaan Regresi.....	47
2. Uji Persyaratan Analisis.....	47
3. Uji Hipotesis.....	48
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	51
5. Perhitungan Koefisien Determinasi.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum.....	53
1. Karakteristik Responden	53
B. Deskripsi Data	55
1. Data Kinerja Karyawan	56
2. Data Tingkat Pendidikan.....	61
C. Analisis Data	64
1. Perhitungan Regresi	64
2. Uji Persyaratan Analisis.....	65
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	66
a. Uji Keberartian Regresi.....	66
b. Uji Linearitas Regresi	66
c. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	67

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	68
5. Koefisien Determinasi.....	68
D. Interpretasi Hasil Penelitian	68
E. Keterbatasan Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	72
B. Implikasi.....	72
C. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	77
RIWAYAT HIDUP.....	143

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
I.1	Profil Pendidikan Formal Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog....	10
III.1	Perhitungan Jumlah Sampel	41
III.2	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan.....	43
III.3	Skala Penilaian Instrumen Kinerja Karyawan.....	44
III.4	ANAVA.....	50
III.5	Intepretasi Koefisien Korelasi	51
IV.1	Jenis Kelamin Responden	53
IV.2	Tingkat Usia Responden	54
IV.3	Masa Aktif Responden	54
IV.4	Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
IV.5	Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan Berdasarkan Unit Usaha Koperasi ...	58
IV.6	Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	58
IV.7	Rata-rata Hitung Skor Indikator Kinerja Karyawan.....	60
IV.8	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	62
IV.9	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	65
IV.10	ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Kelinearan Persamaan Regresi.....	66
IV.11	Pegujian Signifikasi Koefisien Korelasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
I.1	Perolehan SHU unit-unit usaha Divisi Niaga.....	4
I.2	Tingkat Absensi Pegawai Perum Bulog.....	6
IV.1	Grafik Histogram Kinerja Karyawan	59
IV.2	Grafik Histogram Tingkat Pendidikan	63
IV.3	Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 79,92 + 1,758X$	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Pengisian Instrumen Penelitian	77
2.	Kuesioner Uji Coba Variabel Y (Kinerja Karyawan)	78
3.	Skor Uji Coba Variabel Y (Kinerja Karyawan)	81
4.	Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel Y	83
5.	Data Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y (Kinerja Karyawan)	82
6.	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y	84
7.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y (Kinerja Karyawan).	85
8.	Data Hasil Uji Realibilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	86
9.	Permohonan Pengisian Kuesioner	87
10.	Kuesioner final Variabel Y (Kinerja Karyawan)	88
11.	Data Responden Asli Variabel Y (Kinerja Karyawan)	90
12.	Proses Perhitungan Menggambar Variabel Y	92
13.	Grafik Histogram Variabel Y	93
14.	Data Penelitian Variabel X (Tingkat Pendidikan)	94
15.	Proses Perhitungan Menggambar Variabel X	95
16.	Grafik Histogram Variabel X	96
17.	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y	97
18.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y	98
19.	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Variabel Y	99
20.	Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y	100
21.	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier	101
22.	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = 79,92 + 1,758X$	102
23.	Grafik Persamaan Regresi	103

24.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 79,92 + 1,758X$	104
25.	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 79,92 + 1,758X$	106
26.	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X Regresi $\hat{Y} = 79,92 + 1,758X$	107
27.	Langkah Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X Regresi $\hat{Y} = 79,92 + 1,758X$	109
28.	Perhitungan JK (G)	110
29.	Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	112
30.	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	114
31.	Tabel Anava Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi.....	115
32.	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	116
33.	Perhitungan Uji Signifikansi (uji-t).....	117
34.	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	118
35.	Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Y	119
36.	Nilai Rata-rata Kinerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	121
37.	Nilai Rata-rata Kinerja Berdasarkan Unit Usaha	122
38.	Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Person	123
39.	Tabel Daerah Kurva Normal dari o sampai z.....	124
40.	Nilai Kritis L untuk Liliefors	125
41.	Nilai Persentil Untuk Distribusi F	126
42.	Nilai Persentil untuk Distribusi t v=dk	130
43.	Profil Koperasi Pegawai Perum Bulog.....	131
44.	Struktur Organisasi Koperasi Pegawai Perum Bulog.....	136
45.	Daftar Karyawan Tetap Koperasi Pegawai Perum Bulog	137
46.	Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi	139
47.	Surat Keterangan Tentang Pengumpulan Data Skripsi	140

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap negara mempunyai perekonomian yang berbeda-beda. Indonesia sebagai negara berdaulat mempunyai falsafah dan ideologi yang berbeda dari sistem kapitalis dan komunis. Falsafah yang dianut Indonesia adalah falsafah bangsa dan makna ideologi pancasila. Berdasarkan falsafah bangsa, maka sistem perekonomian yang disusun berdasarkan atas azas kekeluargaan. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan GBHN dinyatakan bahwa sistem perekonomian yang berdasarkan falsafah pancasila mengenal tiga pelaku ekonomi adalah Badan Usaha Milik Negara, swasta, dan koperasi. Ketiga pelaku ekonomi tersebut diharapkan dapat sejajar, sehingga kemakmuran dan pemerataan dapat tercapai.

Kenyataannya menunjukkan bahwa antara ketiga pelaku tersebut mempunyai perkembangan yang berbeda. Koperasi masih jauh tertinggal dibandingkan dua sektor lainnya, yaitu Badan Usaha Milik Negara dan swasta. Padahal koperasi sebagai salah satu penopang ekonomi yang diharapkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 menjadi sokoguru Perekonomian Nasional. Maka koperasi perlu ditingkatkan pembinaannya dalam Pembangunan Nasional.

Peran pemerintah sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap koperasi dalam perekonomian di Indonesia. Bertolak pada Pasal 33 Ayat 1 UUD 1945, maka peran koperasi sangatlah penting dalam menumbuh-kembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam

mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokrasi, kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan. Apalagi selama perjalanannya sudah cukup panjang, koperasi telah banyak diberikan fasilitas dan kemudahan, baik pendirian maupun dalam kegiatan kelembagaan maupun usahanya. Namun sampai pada saat ini, masih banyak koperasi yang belum berhasil menunjukkan kualitas keunggulannya sebagai lembaga ekonomi milik rakyat. Belum tercapainya keberhasilan koperasi salah satu penyebabnya adalah pada sumber daya manusianya sebagai pengelola koperasi. Kemampuan dan pengetahuan dalam mengelola koperasi diperlukan dalam menciptakan kondisi koperasi yang dinamis. Begitu pula dengan Koperasi Pegawai Perum Bulog, dalam hal ini hubungannya yang erat antara koperasi sebagai organisasi dengan karyawan sebagai sumber daya manusia. Koperasi Pegawai Perum Bulog yang disingkat KOPEL adalah koperasi besar dengan jumlah karyawan yang banyak dan telah memiliki unit usaha besar. Tidak cukup sampai disitu semakin ketat persaingan di dunia kerja menuntut koperasi harus terus meningkatkan kualitas karyawan yang ada agar koperasi bisa terus berjalan. Disinilah peran karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog sesungguhnya diuji apakah mereka mempunyai jiwa inovasi dan kreativitas tinggi dalam mengelola koperasi sehingga Koperasi Pegawai Perum Bulog dapat bersaing dalam pasar bebas.

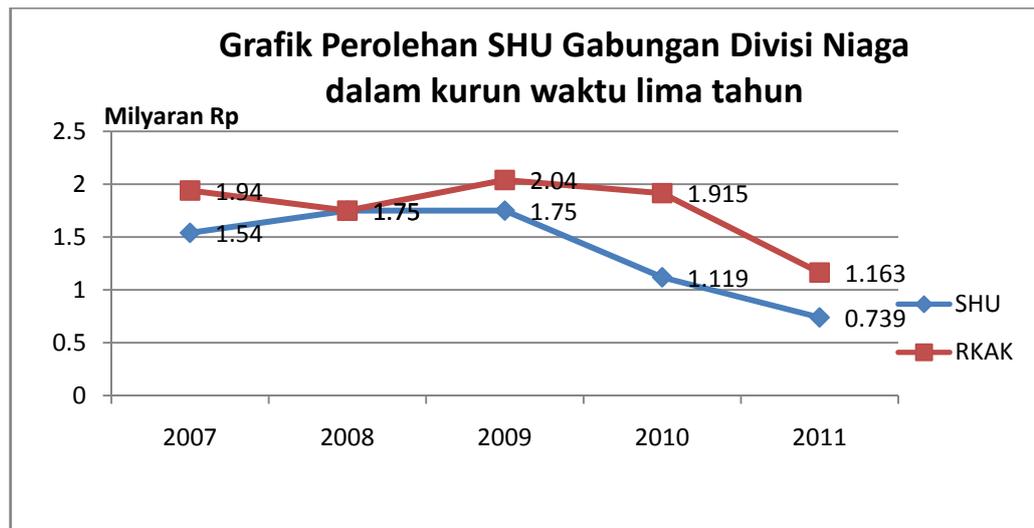
Hasil akhir yang dicapai karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog menunjukkan kemampuan dan keberhasilan karyawan koperasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan koperasi yang kompeten

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, sesuai dengan wewenang dan tujuan yang akan dicapai koperasi, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja kerja yang tinggi.

Koperasi Pegawai Perum Bulog tidak memiliki penilaian khusus terhadap kinerja tiap karyawan, tetapi penilaian oleh atasan lewat ide-ide atau gagasan pengembangan yang dikemukakan oleh karyawan. Terkait dengan kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Perum Bulog terdapat sejumlah informasi awal yang dapat dijadikan dasar penelitian ini seperti: Adanya pada sebagian kecil karyawan yang mengindikasikan masih rendahnya tingkat kesetiaan para karyawan dalam mentaati, melaksanakan dan mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan koperasi. Hal ini dapat dilihat dari adanya kecenderungan pola kerja yang santai tercermin dari seringnya karyawan meninggalkan koperasi tanpa ijin dan menghindari dari penugasan yang lebih menantang. Jam kerja yang diberikan koperasi seolah kurang dengan setumpuk pekerjaan yang diberikan atasan. Karyawan seolah mengatur jam kerjanya sendiri dan memilih pekerjaan mana yang bisa dia kerjakan dan pekerjaan mana yang memerlukan keterampilan lebih.

Hasil wawancara awal mengindikasikan sebagian kecil karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog masih merasa kurang mampu mencapai kinerja yang maksimal dalam berbagai tugas yang dikerjakan. Dalam banyak hal para karyawan menyatakan kurang memiliki kecakapan, keterampilan serta pengalaman yang mendukung pekerjaannya. Banyak pekerjaan yang sering terbengkalai dan baru dikerjakan pada saat mendekati waktu

pemeriksaan dari pengurus koperasi. Penurunan pendapatan dan SHU yang dicapai tidak banyak mencapai target dari RKAK (Rencana Kerja dan Anggaran Koperasi). Indikasi tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1



Gambar 1.1

Perolehan SHU Unit-unit Usaha Divisi Niaga

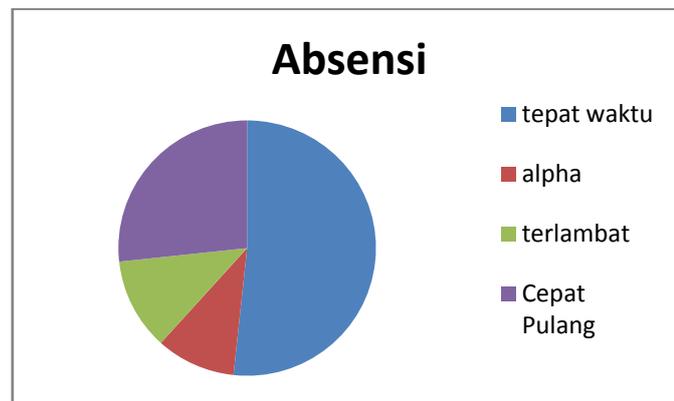
Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Kopel Bulog Tahun Buku 2011

SHU yang berhasil dihimpun oleh salah satu divisi, yaitu divisi niaga dalam dimana divisi ini membawahi 5 unit usaha lainnya seperti: Unit apotik pusat, kerjasama apotik kimia farma, Unit perdagangan umum, Unit Pompa Bensin (SPBU) Parung. SHU yang berhasil dihimpun oleh Divisi Niaga dalam tahun 2011 adalah sebesar Rp. 739 juta atau 63,49% dari RKAK tahun 2011 sebesar Rp. 1,163M dan 67,55% dibandingkan realisasi tahun 2010 sebesar 1,09M. Salah satu penyebab tidak tercapainya SHU Divisi Niaga sesuai dengan RKAK tahun 2011 adalah karena penutupan salah satu toko indomaret yang terletak di daerah Kutabumi, Tangerang. Penutupan tersebut karena

kurangnya tanggung jawab dari karyawan yang mengelola langsung dan tidak tercapainya target pendapatan sehingga toko indomaret tersebut ditutup.

Pengamatan di lapangan terlihat bahwa kurangnya rasa tanggung jawab terhadap berbagai pekerjaan juga lebih jauh mengindikasikan masih adanya kelemahan dalam hal kinerja para karyawan. Masalah ini dapat terlihat dari hasil pendapatan Divisi Jasa. Divisi Jasa memperoleh pendapatan tahun 2011 sebesar Rp. 8,56 M atau 95,69% dibandingkan RKAK tahun 2011 sebesar Rp. 8,94 M dan 95,85% dibandingkan realisasi tahun 2010 sebesar Rp. 8,93 M sedangkan SHU tahun 2011 sebesar Rp. 4,59 M atau 94,40% dari RKAK tahun 2011 sebesar Rp. 4,86 M dan 96,21% dari realisasi tahun 2010 sebesar Rp. 4,77 M. Tidak tercapainya SHU di Divisi Jasa disebabkan pendapatan di unit sewa ruang tidak sesuai target.

Data mengenai pendapatan dan SHU yang diperoleh Koperasi Perum Bulog secara keseluruhan mengalami penurunan atau tidak tercapainya target. Dari dua divisi besar yang membawahi banyak unit usaha koperasi, keduanya mengalami masalah. Dua divisi ini adalah divisi niaga dan divisi jasa. Dua divisi ini rata-rata memiliki karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang menengah bahkan rendah. Sehingga secara keseluruhan kinerja karyawan koperasi Perum Bulog mengalami penurunan kinerja. Hal ini juga didukung oleh laporan pertanggung jawaban pengurus Koperasi Pegawai Perum Bulog yang menunjukkan rata-rata tingkat absensi tahun 2011. Absensi yang tinggi akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan Koperasi Pegawai Perum Bulog.



Gambar I.2
Persentase tingkat absensi karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog
Periode Januari 2012- Januari 2013

Persentase karyawan yang sering terlambat datang cukup tinggi sebesar 26,7%. Karyawan yang datang terlambat membuat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ditambah lagi dengan presentase karyawan yang cepat pulang sebesar 11,6% menjadikan jam kerja mereka menjadi sedikit. Dengan waktu yang sedikit dan deadline yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak baik hasilnya yang sering disebut kinerja.

Tingkat kehadiran merupakan cerminan dari kedisiplinan. Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi karyawan itu sendiri yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja Koperasi Pegawai Perum Bulog. Selain itu berdasarkan pengamatan lapangan peneliti di Koperasi Pegawai Perum Bulog menunjukkan bahwa kinerja para karyawan belum menunjukkan profesionalisme seperti yang diharapkan koperasi.

Penilaian kinerja informal tidak terjadwal, maka dalam penelitian ini kinerja dinilai oleh karyawan sendiri. Kesimpulan yang tidak dapat dihindari adalah pekerja cenderung tidak realistis dan menyombongkan diri dalam mengukur kinerja mereka.

Mewujudkan kinerja kerja para karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog yang tinggi bukanlah suatu hal yang mudah karena diperlukan faktor-faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja tersebut, yaitu lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan.

Kantor pusat yang berada di pergudangan tua merupakan faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung bagi para karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog bekerja. Lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh. Hal ini tentunya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog dan akhirnya merugikan koperasi itu sendiri. Lingkungan kerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog meliputi kurangnya pengaturan penerangan tempat kerja, berbeda dengan kantor-kantor perusahaan yang berada di gedung yang tinggi, pengontrolan terhadap suara gaduh karena letaknya menjadi satu dengan gudang logistik, pengontrolan terhadap suhu udara yang tidak semua ruangan terdapat pendingin udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dimana banyak serpihan kayu lapuk dtumpuk ditempat parkir motor. Oleh karena itu tugas pimpinan koperasi untuk mengatur kondisi lingkungan kerja karyawan merasa nyaman, tenang, dan dapat berkonsentrasi penuh dalam

pekerjaannya. Dengan pengaturan lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat bekerja dengan semangat dan konsentrasi penuh sehingga hasil kerja optimal.

Kinerja karyawan Koperasi pegawai Perum Bulog dapat juga dipengaruhi oleh motivasi. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila mendapat motivasi. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya. Motivasi yang berasal dari koperasi bisa dibidang tidak ada, penghargaan ataupun bonus merupakan hal yang tidak diterapkan dalam koperasi ini sehingga motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat rendah. Namun, apabila koperasi tersebut menerapkan motivasi seperti bonus, penghargaan, karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akhirnya menciptakan kinerja yang tinggi pula.

Pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Perum Pegawai Perum Bulog. Karyawan yang baru ditempatkan untuk suatu jabatan tertentu sedangkan karyawan lama ditugaskan memangku jabatan baru pada Koperasi Pegawai Perum Bulog kurang diperhatikan untuk diberikan pelatihan. Masalah anggaran yang menjadi faktor utama. Kurangnya pelatihan di jabatan baru atau mengenai koperasi itu sendiri membuat mereka kurang sukses dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Karena pelatihan merupakan proses kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan pengetahuan kecakapan, keterampilan dan mental para karyawan dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaannya. Dengan dilaksanakan pelatihan, diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat dan baik, kesalahan dapat diperkecil, fasilitas dapat digunakan secara lebih baik. Dengan kata lain melalui pelatihan, kinerja karyawan menjadi lebih baik sebab dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Selain hal tersebut diatas kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Sedikitnya karyawan koperasi yang pernah bekerja dibawah organisasi koperasi membuat pengalaman mereka tentang pekerjaan yang mereka jalani sekarang sedikit. Pengalaman kerja setidaknya dapat meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan. Dengan pengalaman kerja diharapkan karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog telah memiliki keahlian dan dapat melaksanakan kerjanya dengan lebih efisien sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik.

Disadari oleh Koperasi Pegawai Perum Bulog bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawannya berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan yang telah dimiliki oleh karyawan berbeda-beda sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja yang diraih karyawan pun berbeda-beda. Memang sering ada pengaruh positif antara tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan dengan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah ditempuhnya maka kinerjanya semakin tinggi pula. Dalam kenyataannya di dunia kerja ternyata hubungan tersebut tidak selalu demikian. Banyak karyawan yang telah menempuh tingkat pendidikan tinggi namun kinerjanya rata-rata saja, sehingga terlihat tingkat pendidikan itu

sendiri bukan merupakan faktor utama, padahal tingkat pendidikan itu selalu penting artinya bagi koperasi karena untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut para karyawan harus memiliki bekal pendidikan yang tinggi sebagai modal dasar pembangunan potensi dirinya.

Faktor lainnya yang membuat kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog belum maksimal dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum memiliki tingkat pendidikan tinggi. Terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Profil Pendidikan Formal Karyawan koperasi Pegawai Perum Bulog

No	Latar Belakang Pendidikan	Karyawan Organik (orang)	Karyawan Non Organik (orang)	Jumlah (Orang)
1	S2	-	-	-
2	S1	9	2	11
3	D3	9	-	9
4	SLTA/SMA	14	110	124
5	SMP	16	5	21
	Total	48	117	165

Sumber : Data koperasi Pegawai Perum Bulog tahun 2013

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat jumlah total karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog adalah 165 orang. Karyawan organik adalah karyawan tetap, biasanya bekerja di kantor pusat sedangkan karyawan non organik adalah karyawan tidak tetap, mereka dikontrak dengan jangka waktu setahun apabila kinerja mereka bagus kontrak mereka akan diperpanjang. Dilihat dari latar belakang pendidikan formal, Belum ada karyawan yang memiliki gelar S2 dalam koperasi tersebut, lulusan pendidikan tertinggi baru mencapai D3 dan S1. Banyak karyawan berijazah SMA bahkan masih ada karyawan yang hanya menamatkan pendidikan formal mereka di tingkat SMP.

Dalam menjalankan pekerjaannya, masih banyak karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog yang mengalami kesulitan dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan dikarenakan karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan tersebut yang seharusnya diperolehnya pada saat karyawan telah menempuh tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Tingkat pendidikan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. Tingkat pendidikan seseorang erat kaitannya dengan tingkat pengembangan potensi melalui potensi emosional dan segala sikap-sikapnya. Ini berarti bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan menentukan potensi atau kemampuan seseorang termasuk kemampuan karyawan dalam bekerja. Namun pada umumnya tingkat pendidikan tersebut memungkinkan perbedaan hasil yang berupa kemampuan kerja dari tiap karyawan.

Koperasi Pegawai Perum Bulog banyak melakukan suatu perbaikan-perbaikan disegala bidang, khususnya dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dari Koperasi Pegawai Perum Bulog selalu berupaya mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat bersaing dengan koperasi dan Usaha Kecil Mikro (UKM) lainnya. Salah satu perwujudannya adalah dengan memberikan program pendidikan bagi seluruh karyawan yang membutuhkan sehingga nantinya karyawan memiliki bekal pendidikan sebagai modal dasar pembangunan potensi dirinya. Karena dalam prakteknya seringkali kinerja

karyawan tidak berjalan dengan baik walaupun koperasi sudah memperhatikan latar belakang pendidikan setiap karyawannya pada saat proses penerimaan karyawan.

Alasan inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di Koperasi Pegawai Perum Bulog. Peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog?
- 3) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog?
- 4) Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog?
- 5) Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan berbagai permasalahan yang diuraikan di atas, ternyata masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan pengetahuan peneliti serta ruang lingkupnya yang sangat luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah “Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog ?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah referensi dan khasanah ilmu tentang tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan koperasi. Sehingga penelitian ini dapat menambah pembendaharaan ilmu pengetahuan bagi semua pihak.

2. Secara Praktis

Memberikan informasi atau gambaran mengenai masalah yang berkaitan antara tingkat pendidikan guna meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

1. Kinerja Karyawan

Membicarakan masalah kinerja, tidak akan pernah lepas dengan masalah pekerjaan, karena kinerja selalu mengacu kepada hasil akhir dari suatu proses pelaksanaan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaannya, seseorang seharusnya mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai, karena setiap ahli dalam bidang apapun selalu menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang ada untuk mencapai tujuannya. Tercapainya suatu tujuan mengacu pada keberhasilan seseorang dalam melakukan setiap aktivitasnya yang dalam pelaksanaannya dilakukan oleh para karyawan dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Rombe yang mengutip kalimat Lowler and Partner yang mengungkapkan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seorang dari tindakan-tindakan yang dilakukannya.¹ Maksudnya adalah kinerja merupakan penghargaan atas sebuah hasil dari kesuksesan akan usaha yang telah dijalankan oleh sebuah organisasi ataupun usaha. Dikatakan berhasil atau sukses apabila kinerja karyawan berjalan dengan suatu proses yang baik untuk mencapainya.

¹ Elimawaty Rombe, "Pengaruh Komitmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Pengusaha UKM di Kota Palu", *Jurnal Trikonomika Fakultas Ekonomi UNPAS*, Vol. 6, No.1, Juni 2007, h. 61

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.² Kinerja karyawan yang baik tidak lepas dari kemampuan yang karyawan miliki dalam menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan maupun usaha dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawan itu sendiri. Selain kemampuan dan usaha yang dijalankan karyawan demi tercapainya kinerja yang baik, tak kalah penting adalah kesempatan untuk mengembangkan kinerja mereka.

Hampir sama dengan pengertian di atas, kinerja menurut Payaman “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja dari pelaksanaan tugas yang dijalankan.”³ Pencapaian hasil kerja dikatakan baik tergantung pada ketepatan penyelesaian tugas yang dikerjakan, apakah jauh dari standar yang ditentukan, mendekati standar, sesuai dengan standar atau bahkan melebihi standar ketentuan hasil kerja. Kinerja dikatakan baik apabila hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar.

Menurut pendapat Pitoyo, “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau penampilan kerja.”⁴ Dari uraian ini dapat dikatakan bahwa kinerja tidak hanya memperhatikan prestasi kerja tapi juga menekankan pada pelaksanaan atau penampilan kerja seseorang untuk mendapat hasil kerja tersebut. Kriteria dalam penilaian kinerja seseorang dalam hal ini karyawan

² Ambar T S dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), h. 276

³ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta : Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005), h.1

⁴ Pitoyo, *Performance Improvement Planning* (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 1993), h.3

koperasi berupa tiga perangkat populer dalam penilaian kinerja adalah hasil tugas individu, perilaku dan ciri/karakteristik pribadi.

Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”⁵ Dengan demikian tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dalam hal ini koperasi tergantung pada hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan. Sehingga hasil akhir dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif, tergantung dari sifat atau jenis pekerjaan yang dilakukan. Hasil akhir dari proses pelaksanaan kerja inilah yang disebut dengan kinerja.

Pendapat lain diungkapkan menurut Moeheriono yang dikutip oleh Hendrati, pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁶ Dijelaskan bahwa kinerja disini dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, melainkan berpengaruh juga dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu yang tujuannya untuk pencapaian pelaksanaan suatu program

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h.67

⁶ Ignatia Martha Hendrati, “Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Jiwa Kewirausahaan Terkait Kinerja Keuangan UKM”, *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10 No.1 Maret 2010, h.31

kegiatan dan tujuan serta visi, misi kegiatan tersebut tercapai dengan maksimal.

Lebih lanjut Veithzal Rivai dan Ella mendefinisikan “Kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam kegiatan usaha.”⁷

Selain itu, Veithzal Rivai dan Ella mengutip pendapat Helfert :

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil / prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan seperti dalam memanfaatkan sumber-sumber yang dimiliki.⁸

Berdasarkan definisi di atas kinerja mengarah pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan maupun pelaku usaha yang berupa prestasi kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dan kemampuan mereka pribadi. Kemampuan disini dilihat dari bagaimana seorang karyawan dapat menghasilkan akan barang apa yang akan diproduksi serta dalam menciptakannya secara berkualitas dan sesuai dengan kuantitas yang diharapkan dan ketepatan waktu dalam proses pembuatannya.

Menurut pendapat beberapa ahli tersebut, bahwa kinerja merupakan hasil kerja ataupun suatu usaha pencapaian, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam hal ini karyawan dalam proses kegiatan usaha mereka dengan penuh rasa tanggung jawab yang semuanya bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas mereka yang akhirnya tercapailah tujuan dari organisasi.

⁷ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Radjawali Pres, 2009) h. 548

⁸ *Ibid.*, h. 604

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah baik, sedang, atau bahkan kurang. Penilaian kinerja karyawan ini merupakan salah satu bentuk dari perhatian atasan kepada bawahannya sehingga mereka dapat bekerja dengan efektif dengan catatan penilaian tersebut dilakukan dengan jujur dan objektif.

Menurut Schuler penilaian kinerja merupakan komponen sentral dari sistem penilaian. Penilaian kinerja meliputi evaluasi kinerja berdasarkan keputusan dan opini bawahan, rekan sekerja, supervisor, manajer, dan bahkan karyawan itu sendiri.⁹ Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga diperlukan alat evaluasi untuk mengetahui pendapat dari rekan kerja bagaimana hasil kerja yang kita lakukan.

Menurut Chung dan Megginson yang dikutip Ambar dan Rosidah, penilaian kinerja merupakan cara mengukur kontribusi yang dilakukan individu terhadap organisasinya.¹⁰ Kontribusi yang dilakukan karyawan akan menjadi bahan pertimbangan bagi koperasi apa tindak lanjut yang akan dilakukan terhadap karyawan tersebut. Tindak lanjut disini berupa promosi, mutasi, maupun pemutusan pengaruh kerja.

Adapun diungkapkan menurut Robertson yang dikutip oleh Hendrati menyatakan bahwa:

⁹ Randal S dan Susan E. Jackson. *Human Resources Management International Perspektif*. (United States: Thomson South-Western, 2006) h.409

¹⁰ Ambar T S dan Rosidah. *Op.cit*, h. 275

Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.¹¹

Menurut pendapat Robertson tersebut dinyatakan bahwa pengukuran kinerja itu merupakan suatu proses penilaian dalam menilai setiap sumber daya manusia yang tercakup dalam satu organisasi ataupun usaha agar dapat menghasilkan output baik barang ataupun jasa yang berkualitas sesuai dengan tujuan/sasaran perusahaan.

Selain itu Hendrati juga mengutip pendapat Moehariono dimana menjelaskan arti pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah merupakan suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.¹²

Berdasarkan pendapat tersebut dikatakan bahwa untuk mengalami kemajuan dalam sebuah usaha perlu dilakukan suatu proses penilaian pada sumber daya manusia yang ada didalamnya, agar efisiensi dan efektivitas dalam tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Analisis kinerja karyawan menurut Gomes, mempunyai karakteristik yang memuat keterangan-keterangan yang berkisar pada :

1. *Tasks*. Perilaku-perilaku, kewajiban-kewajiban atau fungsi apa yang penting bagi suatu pekerjaan?
2. *Conditions*. Bagaimana sifat dasar daripada pekerjaan, atau syarat-syarat apa yang diperlukan agar pekerjaan itu terlaksana, biasanya mudah atau sulit? Petunjuk tertulis apa atau instruksi supervisor apa

¹¹ Ignatia Martha Hendrati, *op.cit.*, h.31

¹² *ibid.*,h.31

- yang tersedia untuk membantu pekerja dalam melaksanakan suatu tugas tertentu?
3. *Standars*. Harapan-harapan performansi objektif apa yang diberikan pada setiap tugas, yang dituangkan menurut ketentuan standar kuantitas, kualitas, dan tepat waktu, yang benar-benar dikaitkan dengan tujuan organisasi
 4. *SKA's (Skill, knowledge, and abilities)*. Kecakapan-kecakapan apa, pengetahuan dan kemampuan apa yang dibutuhkan untuk melaksanakan setiap tugas pada standar minimal yang diterima?
 5. *Qualifications*. Pendidikan dan pengalaman yang bagaimana, serta kualifikasi lain yang bagaimana yang dibuat untuk memastikan bahwa para pekerja mempunyai *SKA's* yang diperlukan bagi pelaksanaan tugasnya.¹³

Pengertian kinerja dinyatakan pula oleh Mathis dan Jackson yang menyatakan bahwa kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak seseorang memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- 1) Kuantitas output
- 2) Kualitas output
- 3) Jangka waktu output
- 4) Kehadiran ditempat kerja
- 5) Sikap kooperatif¹⁴

Definisi di atas, dijelaskan bahwa untuk menilai kinerja seseorang bukan hanya ditentukan oleh kuantitas serta kualitas dari satu output yang dihasilkan saja, tetapi juga ditentukan dari jangka waktu untuk menghasilkan output tersebut, apakah seseorang mampu menghasilkan sesuai dengan waktu yang ditentukan, lebih cepat ataukah membutuhkan waktu yang lebih lama dari yang diharapkan. Kinerja pun ditentukan dari kehadiran seseorang di tempat kerja serta kemauannya untuk diajak bekerjasama dengan orang atau pihak lain.

¹³ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: 2003), h.99

¹⁴ Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h.78

Menurut Husein Umar, terdapat beberapa komponen kinerja yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Kejujuran
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerjasama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu¹⁵

Berdasarkan pendapat tersebut, dijelaskan bahwa kualitas pekerjaan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, kejujuran dalam bertindak agar terus dapat dipercaya oleh atasan, inisiatif untuk memunculkan gagasan untuk melakukan inovasi pekerjaan, kehadiran dinilai berdasarkan absen sidik jari setiap pagi saat memulai kerja hingga selesainya jam kerja, sikap menyangkut keramahan, kesopanan dalam menghadapi atasan ataupun rekan kerja, selanjutnya karyawan harus dapat bekerjasama agar pekerjaan dapat selesai sesuai dengan keinginan atasan, setiap karyawan harus dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki tentang pekerjaannya sehingga tanggung jawab yang diamanatkan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, untuk itu karyawan harus dapat mengatur waktu dimana harus bekerja, dan istirahat.

Senada dengan pendapat Husein Umar, menurut Stephen Robinson ada seperangkat faktor kinerja yang dapat diukur seperti:

¹⁵ Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h.102

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Kedalaman pengetahuan
- 4) Kehadiran
- 5) Kooperasi
- 6) Prakarsa¹⁶

Faktor kinerja di atas hampir sama dengan penjelasan pendapat Umar, dimana kuantitas dijelaskan bahwa ukuran-ukuran dalam kinerja karyawan melihat jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan, selain itu juga mengukur kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, kemudian melihat tingkat kreatifitas/keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, selanjutnya kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama *partner* usaha, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

Kinerja yang dicapai seseorang dalam hal ini karyawan koperasi, dapat diperlihatkan melalui beberapa hal. Salah satunya melalui deskripsi perilaku spesifik. Gomes menguraikannya berupa :

1. *Quantity of work*, Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan organisasi

¹⁶ Stephen Robinson, *Perilaku Organisasi*, Jilid II, Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta:Prenhalindo, 1996),h.262-263

6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.¹⁷

Faktor-faktor tersebut semakin memperjelas bahwa pengertian kinerja bukan hanya terletak pada hasil kerja, namun juga memperlihatkan perilaku dalam mengalami dan melaksanakan pekerjaan serta pengetahuan terhadap lingkup pekerjaan. Sebagai seseorang yang mempunyai tugas dan wewenang dan tanggung jawab atas segala kegiatan pengelolaan koperasi, karyawan dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi.

Dijelaskan oleh Agus Dharma yang mengatakan ”hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut, yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.¹⁸ Dimana kuantitas yaitu dilihat dari jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan. Kemudian kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Dan ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

¹⁷ Faustino Cardoso Gomes, *op.cit*, h.142

¹⁸ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2000), h. 355

Sedangkan pengukuran berdasarkan perilaku lebih menekankan pada cara atau sarana dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir. Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada aspek kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Selain melihat dari sisi pengukuran dan penilaian dalam kinerja karyawan, terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan suatu kegiatan menurut Simamora yang dikutip oleh Anwar Prabu, yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor :

- a) Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- b) Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- c) Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.¹⁹

Berdasarkan pendapat tersebut diulaskan bahwa berdasarkan faktor individual, kinerja yang mempegaruhi individu tersebut berdasarkan kemampuan dan keahlian yang menjadi karakter dasar dari individu tersebut. Sedangkan faktor psikologis merupakan aspek dari pembelajaran, sikap dan motivasi diri dari tiap individu. Dan faktor organisasi adalah yang mempengaruhi kinerja dari aspek kerjasama dengan individu lain, baik dari pekerjaan, kepemimpinan maupun dalam proses melakukan kegiatan usaha.

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, h. 67

Faktor individual dapat diperoleh dari menggali potensi individu yang ada di diri sendiri, faktor psikologis dapat diperoleh dari pelatihan atau pembinaan dalam kegiatan usaha, dan faktor organisasi dapat dilaksanakan dengan membuka diri untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri untuk bekerjasama dengan orang lain (dalam tim), berani menerima kritik dan saran yang tujuannya untuk membangun potensi yang ada dalam masing-masing individu.

Sedangkan menurut Timple yang juga dikutip oleh Anwar Prabu, faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

- a) Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
- b) Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.²⁰

Dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan faktor eksternal maupun faktor internal. Jika dilihat dari faktor internal, tingkat kinerja seseorang dilihat dari sifat-sifat dasar, kemampuan, potensi dan tipe sumber daya manusianya, baik yang ulet, rajin maupun semangat pekerja keras dalam berwirausaha. Sedangkan dilihat dari faktor eksternal, faktor yang mempengaruhi kinerja ini dilihat dari lingkungan dalam sebuah usaha, seperti perilaku sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan sampai iklim ataupun kondisi dalam organisasi tersebut.

Kinerja menggambarkan deskripsi sistematis tentang relevansi pekerjaan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki seseorang atau

²⁰ *Ibid*, h.68

kelompok. Menurut Ruky (2001) kinerja menggambarkan pelaksanaan tugas, misalnya dalam kalimat: *in performing his/her duties*. Kinerja meliputi dimensi (1) pendidikan formal dan diklat (2) pengembangan dan pelaksanaan diklat (3) pengembangan profesi dan (4) penunjang diklat.²¹ Pendidikan formal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila pendidikan formal yang dimiliki karyawan rendah maka perlu diberikan diklat atau pelatihan.

Menurut Williams (1993), Springer (2005), Kuncel (2004) menyatakan bahwa Pendidikan formal dapat mempengaruhi kinerja.²² Dari beberapa hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan berjenjang yang didapat dari sekolah.

Metode penilaian kinerja karyawan pada dasarnya dikelompokkan atas beberapa metode:

- a) *Rating Scale*, merupakan metode penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya
- b) *Forced comparison (grading)*, merupakan metode yang digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak. Prestasi kerja karyawan kemudian dibandingkan dengan definisi masing-masing kategori ini untuk dimasukkan ke dalam salah satunya
- c) *Check list*, merupakan metode penilaian dimana penilai memberikan masukan/ informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik setiap individu karyawan, dan melaporkannya ke bagian personalia untuk menentukan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan

²¹ Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung Alfabeta: 2009), h120

²² Suprijanto, "Hubungan antara tingkat pendidikan formal dan faktor psikologis dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan", *Jurnal pertanian*. Agrin vol.12. 1 April 2008 h.114-125

- d) *Freeform essay*, merupakan metode dimana penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan karyawan yang sedang dinilainya²³

Selain metode di atas, adapula metode modern yang kini sudah dilakukan dalam melakukan penilaian, metode modern tersebut antara lain:

- 1) *Assessment centre*, merupakan metode yang dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Cara penilaian dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks prestasi dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan oleh beberapa anggota tim
- 2) *Management By Objective (MBO)*, merupakan metode dimana karyawan secara langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan
- 3) *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)* atau skala peringkat standar perilaku, merupakan metode penilaian yang menggunakan kombinasi antara narasi, penilaian kejadian kritis, dan skala kuantitatif (skala penilaian grafik) dengan mengangkat skala peringkat dan perilaku kinerja baik dan buruk

Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan aktivitas yang dilaksanakan untuk mengapresiasi pekerjaan yang telah dilakukan. Penilaian ini dapat dilakukan oleh atasan, maupun rekan sekerja dan dengan berbagai teknik dan metode penilaian yang diberlakukan di dalam organisasi. Hasil penilaian kinerja karyawan ini dapat dijadikan gambaran sejauh mana optimalisasi dari kinerja karyawan selama periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disintesis bahwa Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja dari pelaksanaan tugas yang dijalankan seorang karyawan berdasarkan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja dapat diketahui melalui penilaian kinerja dengan

²³ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 jilid 1, alih bahasa: Pramita Rahayu(New Jersey: Prentice Hall), h.97-98

indikator sebagai berikut, yaitu *Quantity of work, Quality of work, job knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal Qualities.*

2. Tingkat Pendidikan

Manusia dalam hidupnya selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan dan perkembangan tersebut menimbulkan masalah yang merupakan ciri dari dinamika kehidupan. Dalam hal ini peranan pendidikan merupakan faktor dominan terhadap kemampuan seseorang untuk menanggapi masalah dalam kehidupan sehari-hari sehingga pertumbuhan dan perkembangan tersebut mengarah pada hal-hal yang bersifat positif. Apabila seseorang hidup tanpa pendidikan maka yang terjadi adalah kebodohan, ia tidak akan mampu mengeluarkan dirinya dari masalah hidup, membangun dirinya sendiri, apalagi membangun lingkungannya.

Pada dasarnya setiap orang mengalami fase perkembangan yang selalu sama yakni dari kanak-kanak, remaja, dan dewasa. Sebelum menginjak dewasa, setiap orang perlu mendapatkan suatu bimbingan dari orang yang lebih memahami sehingga dalam pengertian ini pendidikan adalah suatu proses pendewasaan. Proses pendewasaan yang dilalui anak tidak dapat dibiarkan mengalir tanpa adanya sistematis yang memang telah direncanakan sebelumnya.

Definisi mengenai pendidikan diberikan oleh Langveld seperti dikutip salam, yang menyebutkan bahwa “Pendidikan adalah suatu bimbingan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak yang belum dewasa untuk

mencapai tujuan yaitu kedewasaan.”²⁴ Anak adalah peniru sejati dimana apa yang dilakukan oleh orang-orang di sekitarnya akan ditiru. Sehingga orang dewasa dalam hal ini orang tua harus memberikan arahan agar anak tidak salah mengambil kesimpulan. Anak akan belajar menjadi dewasa secara natural atau dengan arahan. Menjadi dewasa artinya sudah dapat menyelesaikan masalah yang dihadapinya sendiri.

Hal ini sesuai dengan pernyataan, bahwa “Pendidikan adalah usaha yang disengaja diadakan baik langsung maupun dengan cara tidak langsung untuk membantu anak dalam perkembangannya mencapai kedewasaan.”²⁵ Dengan demikian pendidikan adalah usaha sadar untuk menjadi dewasa melalui peningkatan kemampuan.

Makna pendidikan secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan, dengan demikian bagaimanapun sederhananya peradaban suatu masyarakat di dalamnya terjadi atau berlangsung suatu proses pendidikan. Karena itu sering dinyatakan pendidikan telah ada sepanjang peradaban umat manusia. Pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha manusia melestarikan hidupnya.

John Dewey memberikan pengertian pendidikan seperti yang dikutip oleh A. Muri Yusuf sebagai berikut: “ *Education is a continued process of experiencing of revising or reorganizing experience* “ (pendidikan adalah suatu proses pengalaman yang terus menerus, termasuk perbaikan dan

²⁴ Burhanudin Salam, *Pengantar Pedagogik* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997) h.7

²⁵ Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyanti, *Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991) h.69

penyusunan kembali pengalaman).²⁶ Pendidikan harus berlangsung secara kontinyu dan berkesinambungan sehingga proses pengalaman yang terjadi dalam rangka perbaikan diri seseorang dapat berlangsung dengan baik. Sejalan dengan maksud pendidikan tersebut di atas, Pendidikan bukan sekedar menyalurkan ilmu pengetahuan terhadap seseorang tetapi lebih dari itu pendidikan mengatur bagaimana anak didik tumbuh menjadi anak yang bermoral, bertingkah laku, bersikap dan bekepribadian yang baik. Secara lebih luas pendidikan merupakan bimbingan terhadap pertumbuhan psikologis anak, sehingga anak dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Pendidikan merupakan suatu proses dalam upaya pengembangan individu dan kepribadian untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta dapat menentukan sikap dalam hidup dan kehidupannya, melalui kegiatan bimbingan-bimbingan, pengajaran, dan atau latihan.

Menurut Sankri yang dikutip oleh Harsono, pendidikan adalah “proses, teknik, dan metode pembelajaran dalam memberikan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain secara sistematis dan terorganisir dengan jangka waktu yang cukup lama.”²⁷ Berdasarkan pengertian tersebut, maka pendidikan merupakan upaya mengirimkan dan memberikan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain. Upaya ini dilakukan secara terencana dan terarah sehingga jelas mengenai siapa yang akan memberikan, siapa yang akan menerima pengetahuan serta apa yang hendak dipelajari. Dimana proses transfer pengetahuan ini membutuhkan waktu panjang.

²⁶ A. Muri Yusuf, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Jakarta :Ghalia Indonesia, 1999) ,h.23

²⁷ Harsono, *Perencanaan kepegawaian* (Bandung : Fokusmedia, 2010), h.66

Tingkat pendidikan menjadi salah satu bagian penting untuk menjadi profesional. Menurut Morrison, *“Professionalism has faour integrated dimensions, all of which are important: personal characteristics, educational attainment, profesional practice, and public presentation.”*²⁸ Terdapat empat bagian penting yang terpadu dalam profesionalisme : Karakteristik individu, pencapaian pendidikan, sikap-sikap profesional dan hubungan dengan lingkungan.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia yang dikutip Yustina, “Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan pada tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman bahan pengajaran.”²⁹ Adapun tingkat atau jenjang yang terdapat pada jalur pendidikan terdiri dari pendidikan dasar, menengah, dan tinggi.

Sependapat dengan Suryosubroto, yang menyatakan bahwa:

Tingkat pendidikan adalah jenjang, taraf secara kronologis yang ada pada pendidikan formal atau pendidikan di sekolah. Dalam pendidikan terdapat perpanjangan yang mengatur sistem penyampaian dari Taman Kanak-kanak sampai sarjana muda dan sarjana lengkap di perguruan tinggi yang masing-masing jenjang menerima kelompok umur tertentu dan memberikan pengetahuan dan keterampilan tertentu.³⁰

Perjenjangan yang mengatur sistem penyampaian dari tingkat Taman Kanak-kanak sampai ke perguruan tinggi, yang masing-masing jenjang hanya menerima kelompok umur tertentu dan hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan pada tingkat tertentu agar peserta didik dapat mengikuti

²⁸ George S. Morrison, *Early Childhood Education Today* (New Jersey : Pearson, 2007), h.4

²⁹ Yustina Rostiawati, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta : Gramedia Pustaka, 1992), h.43

³⁰ B.Suryosubroto, *Beberapa Aspek Dasar-dasar Kependidikan* (Jakarta: Bina Aksara,1983),h.32

pendidikan sesuai dengan tingkat perkembangan usia dan kematangan berfikir dari individu yang bersangkutan.

Menurut Fuad Ihsan, “Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Tingkat pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.”³¹ Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Pendidikan menengah adalah alat pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya sekitar. Pendidikan tinggi adalah pendidikan mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan profesional.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 1, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan bagi dirinya,

³¹ Fuad Ihsan, *Dasar-dasar kependidikan* (Jakarta : Rineka Cipta, 1996), h.7

masyarakat dan bangsa.³² Pendidikan berwujud aktivitas interaktif yang sadar dan terencana dengan pelaksanaan suatu proses pembelajaran. Pendidikan memiliki tujuan baik dalam rangka mengembangkan segenap potensi individu. Puncak ketercapaian tujuan tersebut adalah kedewasaan, baik secara fisik, psikologis, sosial, emosional, moral, dan spiritual pada peserta didik.

Proses pendidikan pada jalur pendidikan sekolah diselenggarakan melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sehingga terdapatlah berbagai jenis dan jenjang pendidikan sekolah. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI Pasal 13 ayat 1 yang berbunyi: “Jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.”³³

1. Lembaga Pendidikan Formal :
 - a. Lembaga pendidikan pra sekolah
 - b. Lembaga pendidikan dasar :
 1. Sekolah Dasar (SD), Madrasah ibtid/II) atau bentuk lain yang sederajat
 2. Sekolah Menengah Pertama (SMP), Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat
 - c. Lembaga Pendidikan Menengah :
 1. Lembaga pendidikan menengah atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA)
 2. Lembaga pendidikan menengah kejuruan (SMK), Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat
 - d. Lembaga pendidikan tinggi, mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi
2. Lembaga Pendidikan Nonformal :
 - a. Lembaga-lembaga kursus dan pelatihan
 - b. Pusat kegiatan masyarakat, serta satuan pendidikan yang sejenis
3. Lembaga pendidikan informal :

³² Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional (Bandung: Fokus Media, 2009), h.2

³³ *Ibid*,h.9

- a. Lembaga pendidikan keluarga
- b. Lembaga pendidikan di masyarakat

Berdasarkan Undang-Undang di atas menyatakan bahwa Pendidikan dibagi atas jenjang-jenjang yang berkesinambungan yang diatur secara kronologis agar peserta didik dapat menyesuaikan diri dengan perkembangannya.

Perbedaan utama kewajiban ketiga lembaga ini adalah orientasi pendidikannya, sebagaimana yang dikutip dari Fuad Ihsan yang mengatakan :

Pendidikan sekolah adalah jenis pendidikan yang berjenjang, berstruktur, dan berkesinambungan sampai dengan pendidikan tinggi. Jenis pendidikan sekolah mencakup pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan dan pendidikan militer. Sementara itu pendidikan luar sekolah adalah jenis pendidikan yang tidak selalu terikat oleh jenjang dan struktur persekolahaan, tetapi dapat berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah dapat dibedakan menjadi pendidikan keterampilan, pendidikan perluasan wawasan dan pendidikan keluarga.³⁴

Berdasarkan pengertian di atas bahwa masa pendidikan di sekolah sangat terbatas bila dibandingkan dengan masa pendidikan di keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh pendidikan di dalam lingkungan keluarga dan masyarakat.

Keberhasilan pendidikan di sekolah maupun di luar sekolah dapat mempengaruhi seseorang. Seperti Afrida BR mengatakan :

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan, dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang. Hal-hal yang melekat pada diri seseorang merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin

³⁴ Fuad Ihsan, *op. cit.* h.2

tinggi nilai asset, makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja.³⁵

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disintesis bahwa Tingkat Pendidikan adalah jenjang dalam pendidikan formal yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik. Tingkat pendidikan dibagi atas jenjang-jenjang yang berkesinambungan yang diatur secara kronologis agar peserta didik dapat menyesuaikan diri dengan perkembangannya. Tingkat pendidikan karyawan diukur dengan didasarkan pada lamanya karyawan mengikuti pendidikan. Apabila karyawan mempunyai pendidikan terakhir SD diberi skor 6, SMP diberi skor 9, SMA diberi skor 12, D3 diberi skor 15, S1 diberi skor 17 dan S2 diberi skor 19.

B. Kerangka Berpikir

Peran koperasi sangatlah penting dalam menumbuh-kembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokrasi, kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan. Apalagi selama perjalanannya sudah cukup panjang, koperasi telah banyak diberikan fasilitas dan kemudahan, baik pendirian maupun dalam kegiatan kelembagaan maupun usahanya. Namun sampai pada saat ini, masih banyak koperasi yang belum berhasil menunjukkan kualitas keunggulannya sebagai lembaga ekonomi milik rakyat.

Belum tercapainya keberhasilan koperasi salah satu penyebabnya adalah pada sumber daya manusianya sebagai pengelola koperasi. Kemampuan dan

³⁵ Afrida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h. 77

pengetahuan dalam mengelola koperasi diperlukan dalam menciptakan kondisi koperasi yang dinamis, dalam arti hubungannya yang erat antara koperasi sebagai organisasi dengan karyawan sebagai sumber daya manusia.

Sebuah koperasi yang baik selalu mengalami peningkatan kinerja karyawannya dari periode ke periode. Peningkatan kinerja koperasi merupakan hal yang penting yang harus diusahakan, karena hanya koperasi yang baik kinerjanya yang dapat bertahan menghadapi persaingan dengan koperasi ataupun badan usaha lainnya.

Namun untuk dapat meningkatkan kinerja koperasi maka terlebih dahulu harus diusahakan agar kinerja karyawan di koperasi tersebut baik. Apabila kinerja karyawan koperasi baik, otomatis akan berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Berarti kunci utama dalam usaha peningkatan kinerja koperasi terletak pada karyawannya. Karyawan koperasi sebagai penggerak seluruh kegiatan koperasi dituntut menjadi tenaga kerja dengan kinerja yang baik.

Mewujudkan kinerja yang baik bukanlah suatu hal yang mudah, karena untuk mencapainya diperlukan banyak faktor pendukung, antara lain lingkungan kerja, tingkat intelegensi, motivasi, pelatihan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat Pendidikan adalah jenjang dalam pendidikan formal yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik. Tingkat pendidikan seorang karyawan bisa sama namun bisa juga

berbeda. Adanya perbedaan pendidikan formal yang dimiliki seseorang memungkinkan perbedaan hasil yang berupa kemampuan kerja dari lulusan masing-masing jenjang pendidikan. Melalui pendidikan formal yang diberikan di sekolah, seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat dijadikan dasar untuk membantu dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Hasil Penelitian yang Relevan

1) Suprijanto, Fakultas Pertanian Universitas Lambung Mangkurat. Jurnal pertanian. 2008. "Hubungan antara tingkat pendidikan formal dan faktor psikologis dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan." Metode pengumpulan data yang digunakan survei yang dilengkapi dengan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan formal dengan kinerja PPL sebesar 0,100. Pengaruh tingkat harga diri dengan kinerja PPL sebesar -0,285, tingkat motivasi berprestasi 0,096. Berdasarkan analisis data kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut : (1) Tingkat pendidikan formal (X1) mempunyai hubungan dengan kinerja PPL (Y1) dengan koefisien korelasi 0,378 (2) Tingkat Harga Diri (X2) memiliki hubungan dengan kinerja PPL (Y1) 0,674 (3) Tingkat Kepuasan Kerja memiliki hubungan dengan kinerja PPL dengan r hitung sebesar 0,096.

(2) Yuhelmi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2003. " pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. DaimlerChrysler". Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, bahwa dapat dibuktikan terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja

karyawan pada PT. DaimlerChrysler. Untuk uji liliefors diperoleh galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal yaitu nilai $L_0 (0,1080) < \text{Nilai } L_{\text{tabel}}(0,1610)$. Sedangkan uji linearitas diperoleh regresi linier yaitu $\hat{Y} = 75,64 + 1,64X$. Untuk hasil uji keberartian regresi dapat disimpulkan model regresi adalah signifikan di mana $F_{\text{hitung}} (32,36) > F_{\text{tabel}} (4,20)$. Sedangkan uji linear regresi menghasilkan F hitung $(1,09) < F_{\text{tabel}} (2,99)$. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya koefisien determinasi 53,29% ini berarti variasi Y (Kinerja Karyawan) ditentukan oleh X (Tingkat Pendidikan) sebesar 53,29%.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti lakukan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog, Jakarta Selatan yang merupakan koperasi primer terbesar dengan unit usaha yang bervariasi. Hal ini dipilih berdasarkan data koperasi dikarenakan karyawan koperasi yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dibandingkan koperasi primer lainnya. Selain itu, karyawan di tempat tersebut juga sangat variatif ditinjau dari tingkat pendidikan yang akan menghasilkan kinerja yang bervariasi pula.

Waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan, terhitung sejak bulan Januari 2013 sampai dengan bulan Maret 2013. Dengan alasan waktu tersebut merupakan waktu yang tepat bagi peneliti untuk dapat lebih memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survei*. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin

dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan. Jenis data yang digunakan adalah data primer menggunakan pendekatan regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (Tingkat Pendidikan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

D. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat seorang peneliti³⁶. Menurut Arikunto bahwa “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”³⁷. Selain itu, menurut Sudjana, “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, menghitung hasil atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya”³⁸.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi pegawai Perum Bulog sebanyak 165 karyawan. Terdiri dari karyawan tetap sebanyak 48 karyawan dan karyawan tidak tetap sebanyak 117 karyawan. Jumlah karyawan koperasi yang diteliti sebanyak 36 karyawan tetap yang mempunyai tingkatan pekerjaan dibawah kepala unit (Staf) dan berada di kantor pusat Koperasi Pegawai Perum Bulog. Merujuk pendapat Roscoe yang dikutip oleh Sugiyono bahwa “Ukuran sampel yang layak dalam penelitian

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta:2007), h.90

³⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), h.108.

³⁸ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung:Tarsito, 2002), h.6.

adalah antara 30 sampai dengan 500”³⁹. Menurut Arikunto “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”⁴⁰.

Teknik pengambilan sampel adalah teknik *Nonprobability sampling* dengan cara *purposive sampling*. Pengambilan sampel secara purposive merupakan cara penarikan sampel yang dilakukan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan tertentu atau sampel yang diambil berdasarkan kebutuhan tertentu yang diperlukan oleh peneliti.⁴¹ Dalam hal ini peneliti mengambil sampel yaitu karyawan tetap yang mempunyai tingkatan pekerjaan dibawah kepala unit (Staf) dan berada di kantor pusat Koperasi Pegawai Perum Bulog. Perhitungan jumlah sampel terdapat pada tabel III.1

Tabel III.1
Perhitungan Jumlah Sampel

No	Karyawan	Bagian	Populasi	Sampel
1	Tetap	1. Manager Administrasi & Keuangan	1	-
		2. Manager Niaga & Perdagangan	1	-
		3. Manager Jasa & Produksi	1	-
		4. Keuangan	7	6
		5. Simpan Pinjam	5	4
		6. Pembukuan	4	3
		7. SDM & Umum	9	8
		8. Perdagangan Umum	7	6
		9. Apotik	8	7
		10. Sewa Kantor	3	2
		11. Rental Mobil	1	-
		12. Jasa Kebersihan	1	-
2	Tidak Tetap		117	-
	Total		165	36

³⁹ Sugiyono., *op.cit.*, h.90

⁴⁰ Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, h.109.

⁴¹ *ibid.*, h.110

E. Operasionalisasi Variabel

1. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja dari pelaksanaan tugas yang dijalankan seorang karyawan berdasarkan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja bukan hanya ditunjukkan dari hasil yang dicapai melainkan termasuk proses untuk mencapai hasil tertentu.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja dari pelaksanaan tugas yang dijalankan seorang karyawan berdasarkan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan skala likert dengan menggunakan instrumen yang tercermin melalui indikator-indikator. Adapun indikator yang mencerminkan kinerja karyawan yaitu *Quantity of work*, *Quality of work*, *job knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, *Personal Qualities*.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Kisi-kisi instrumen Kinerja Karyawan yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal dan untuk memberikan

gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator variabel Kinerja Karyawan.

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel Terikat	Indikator	Sub Indikator	Nomor butir			
			Uji Coba		Setelah Uji Coba	
			+	-	+	-
Kinerja Karyawan	<i>1. Quantity of Work</i>	a. Jumlah Pekerjaan	1	2	1	2
	<i>2. Quality of Work</i>	a. Kesesuaian Hasil	3		3	
		b. Kesiapan Bekerja	4	5	4	
	<i>3. Job Knowledge</i>	a. Keluasan Pengetahuan	6	7	5	6
		b. Keluasan Keterampilan	8,9		7,8	
	<i>4. Creativeness</i>	a. Orisinilitas Gagasan	10		9	
		b. Penyelesaian Persoalan	11,12		10,11	
	<i>5. Cooperation</i>	a. Kesiediaan Bekerjasama	13		12	
	<i>6. Dependability</i>	a. Kesadaran Kehadiran	14,15		13	
		b. Dipercaya dalam Penyelesaian kerja	16	17	14	15
	<i>7. Initiative</i>	a. Semangat mengerjakan tugas baru	18	19	16	
		b. Tanggung Jawab	20,21	22	17	18
	<i>8. Personal Qualities</i>	a. Kepribadian	23,24	25	19,20	21
		b. Kepemimpinan	26,27		22,23	
		c. Keramah-tamahan	28		24	
		d. Integritas Pribadi	29	30	25	

Untuk pengisian skala Likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai serta nilai 1 sampai dengan 5 dengan tingkat jawaban sebagai berikut:

Tabel III.3
Skala penilaian instrumen penelitian Variabel Y

No	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1	SS = Sangat setuju	5	1
2	S = Setuju	4	2
3	KS = Kurang setuju	3	3
4	TS = Tidak setuju	2	4
5	STS = Sangat tidak setuju	1	5

a. Validasi Instrumen Kinerja Karyawan

Proses pengembangan instrumen kinerja karyawan dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk butir pertanyaan yang mengacu kepada indikator-indikator variabel kinerja karyawan yang terlihat pada tabel III.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh instrumen tersebut mengukur variabel kinerja karyawan. Setelah disetujui kemudian instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 responden yaitu karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Pulo Mas Jaya.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu:⁴²

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{(x_i^2)(x_t^2)}}$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien antara skor butir soal dengan skor total instrumen
 x_i = Deviasi skor dari X_i

⁴² S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.131

x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dianggap tidak valid dan tidak digunakan (drop). Berdasarkan perhitungan dari 30 butir pernyataan yang divalidasikan ternyata ada 25 butir pernyataan yang memenuhi kriteria atau valid dan sisanya sebanyak 5 butir pernyataan dinyatakan tidak valid atau drop sehingga tidak digunakan dalam instrumen final.

Setelah dilakukan uji coba, selanjutnya pernyataan yang valid dihitung realibilitasnya dengan *Alpha Cronbach*, yaitu:⁴³

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

keterangan :

r_{ii} = Koefisien realibilitas tes

k = Cacah butir

Si = Varian skor butir

St = Varian skor total

2. Tingkat Pendidikan (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Tingkat Pendidikan adalah jenjang dalam pendidikan formal yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik. Tingkat pendidikan dibagi atas jenjang-jenjang yang berkesinambungan yang diatur secara kronologis agar peserta didik dapat menyesuaikan diri dengan perkembangannya.

⁴³ Ibid, h.191.

b. Definisi Operasional

Tingkat pendidikan karyawan dapat diukur dengan didasarkan pada pendidikan formal terakhir yang dijalani oleh karyawan yang terdiri dari Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, Pendidikan Tinggi.

Data untuk tingkat pendidikan tersebut diperoleh melalui data yang diberikan oleh koperasi. Tingkat pendidikan karyawan diukur dengan didasarkan pada lamanya karyawan mengikuti pendidikan. Apabila karyawan mempunyai pendidikan terakhir SD diberi skor 6, SMP diberi skor 9, SMA diberi skor 12, D3 diberi skor 15, S1 diberi skor 17 dan S2 diberi skor 19.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel X (Tingkat Pendidikan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), maka konstelasi pengaruh variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

X : Variabel Bebas (Tingkat Pendidikan)

Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

→ : Arah Pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi: $\hat{Y} = a + bX$

Didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁴⁴

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

- \hat{Y} : Persamaan Regresi
 X : Variabel bebas
 a : Konstanta
 b : Koefisien arah regresi

Menghitung nilai a dan b dapat dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i \cdot Y_i)}{n (\sum X_i^2)(\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n (\sum X_i \cdot Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n (\sum X_i^2)(\sum X_i)^2}$$

1. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui data yang diperoleh dan yang akan diolah memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0.05. Rumus yang digunakan adalah:⁴⁵

$$L_o = F (Z_i) - S (Z_i)$$

Keterangan :

L_o = Harga mutlak terbesar

⁴⁴ Sudjana, *Metoda Statistik*, (Bandung: PT Tarsito, 2005), h. 312

⁴⁵ Sudjana, *op.cit.*, h.466

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baru

Hipotesis statistik:

H_0 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria pengujian:

Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Prosedur yang digunakan adalah:

- 1) Pengamatan x_1, x_2, \dots, x_n dijadikan bilangan baku z_1, z_2, \dots, z_n dengan menggunakan rumus: $Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$ (\bar{x} dan s masing-masing merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel).
- 2) Untuk tiap bilangan baku ini dan menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F(z_i) = P(z \leq z_i)$.
- 3) Selanjutnya dihitung proporsi z_1, z_2, \dots, z_n yang lebih kecil atau sama dengan z_i , jika proporsi ini dinyatakan oleh $S(z_i)$, maka

$$S(z_i) = \frac{\text{banyaknya } z_1, z_2, \dots, z_n \text{ yang } \leq z_i}{n}$$

- 4) Hitung selisih $F(z_i) - S(z_i)$ kemudian tentukan harga mutlaknya.
- 5) Ambil harga yang paling diantara harga-harga mutlak selisih tersebut. Sebutlah harga terbesar ini L_0 .⁴⁶

2. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah persamaan yang diperoleh berarti atau tidak berarti dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$.

⁴⁶ Sudjana, *op.cit.*, h. 466-467

Dengan hipotesis statistik:

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah:

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti.

Regresi dinyatakan berarti (signifikan) jika menolak H_0 .

b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linier atau tidak linier.

Dengan hipotesis statistik:

$$H_0 : Y = a + bX$$

$$H_1 : Y \neq a + bX$$

Kriteria pengujian linieritas regresi adalah:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka regresi linier

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka regresi tidak linier

Persamaan regresi dinyatakan linier jika menerima H_0 .

Langkah perhitungan keberartian regresi terlihat pada Tabel III.4

Tabel III.4
ANAVA ⁴⁷

Sumber Varians	DK	Jumlah Kuadrat	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F hitung	F table
Total (T)	N	$\sum Y^2$	-	-	-
Regresi (a)	1		-	-	-
Regresi (b/a)	1	b. $\sum xy$	$\frac{JK(b/a)}{db(b/a)}$	*) $\frac{RJK(b/a)}{RJK(S)}$	$\frac{F(1-\alpha)}{(1, n-2)}$
Residu (S)	n-2	JK(T)-JK(a)-JK (b/a)	$\frac{JK(S)}{dh(s)}$		
Tuna Cocok (TN)	k-2	JK(S)-JK(G)	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	**) $\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	$\frac{F(1-\alpha)}{(k-2, n-k)}$
Galat (G)	n-k	$\sum \left\{ Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti

**) Persamaan regresi linier

c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Menghitung koefisien korelasi Product Moment (r_{xy}) dari Pearson

dengan rumus sebagai berikut: ⁴⁸

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

Keterangan:

X : skor dari tes pertama (instrumen A)

Y : skor dari tes kedua (instrumen B)

XY : hasil kali skor X dengan Y untuk setiap responden

X² : kuadrat skor instrumen A

Y² : kuadrat skor instrumen B

⁴⁷ Pudji Muljono, Validasi Instrumen dan Teknik Analisis Data. Disampaikan pada *Lokakarya Peningkatan Suasana Akademik Jurusan Ekonomi FIS-UNJ* tanggal 28 Juli-1 Agustus 2003, h. 36

⁴⁸ Suharsimi Arikunto. *op.cit.*, h. 170.

Perhitungan koefisien korelasi juga dilakukan untuk mengetahui arah dan tingkat keterikatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Menurut Sugiyono bahwa pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut⁴⁹:

Tabel III.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui signifikan koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus:⁵⁰

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

Keterangan:

t_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi
 r = Koefisien korelasi product moment
 n = Banyaknya data

Hipotesis statistik:

$H_0 : b = 0$

$H_1 : b \neq 0$

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi signifikan.

⁴⁹ Sugiyono, *op.cit.*, h.214

⁵⁰ Sudjana, *op.cit.*, h. 99

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien korelasi tidak signifikan.

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan (α) = 0.05 dengan derajat

kebebasan (DK) = $n - 2$, jika H_0 ditolak maka koefisien korelasi signifikan.

5. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya diadakan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:⁵¹

$$KD = r_{xy}^2$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

⁵¹ M. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.99

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Karakteristik Responden

a. Menurut Jenis Kelamin

Pada responden karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog memiliki rata-rata terbesar yakni berjenis kelamin laki-laki. Berikut ini merupakan tabel klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	21	58,3%
Perempuan	15	41,7%
Jumlah	36	100%

Sumber: data primer diolah, 2013.

Berdasarkan tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sebesar 21 orang karyawan atau sebesar 58,3% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang karyawan atau sebanyak 41,7%.

b. Menurut Tingkat Usia

Pada responden karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog yang merupakan karyawan tetap yang mempunyai tingkatan pekerjaan dibawah kepala unit (Staf) memiliki rata-rata terbesar berumur 41 sampai 50 tahun. Berikut ini merupakan tabel klasifikasi responden berdasarkan tingkat usia

Tabel IV.2
Tingkat Usia

Usia	Jumlah	Dalam prosentase
< 30 tahun	2	5,6%
31-40 tahun	5	13,9%
41-50 tahun	16	44,4%
> 50 tahun	13	36,1%
Jumlah	36	100%

Sumber: data primer diolah, 2013.

Berdasarkan tabel di atas, responden yang memiliki usia kurang dari 30 tahun memiliki jumlah paling sedikit yaitu hanya 2 orang karyawan atau sebesar 5,6% dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 13 orang karyawan atau sebesar 36,1% sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 5 orang karyawan atau sebesar 13,9%. Pada responden dengan usia 41-50 tahun memiliki jumlah paling banyak yaitu 16 orang karyawan atau sebesar 44,4%.

c. Menurut Masa Aktif Kerja

Pada responden karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog memiliki rata-rata terbesar dalam masa aktif kerja berada di tahun 1991-2000. Berikut ini merupakan tabel klasifikasi responden berdasarkan masa aktif kerja.

Tabel IV.3
Masa Aktif Kerja

Tahun	Jumlah	Prosentase
1981- 1990	13	36,1%
1991-2000	20	55,6%
2001-2010	2	5,6%
2011-2013	1	2,7%
Jumlah	36	100%

Sumber: data primer diolah, 2013.

Berdasarkan tabel di atas, karyawan koperasi aktif bekerja berada pada tahun 1991-2000 dengan jumlah terbanyak sebanyak 20 karyawan atau 55,6%. Aktif sejak tahun 2011-2013 dengan jumlah paling sedikit yaitu hanya sebanyak 1 karyawan atau 2,7%. Aktif sejak 1981-1990 berjumlah 13 karyawan atau 36,1%. Aktif sejak 2001-2010 berjumlah 2 karyawan atau 5,6%.

B. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel kepada masalah penelitian maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua. Kedua variabel tersebut adalah kinerja karyawan sebagai variabel Y dan tingkat pendidikan sebagai variabel X. Adapun responden pada penelitian ini sebanyak 36 karyawan yang merupakan karyawan tetap Koperasi Pegawai Perum Bulog dengan tingkatan pekerjaan dibawah kepala unit (Staf) dan berada di kantor pusat Koperasi Pegawai Perum Bulog. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Data Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan memiliki 25 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Kinerja Karyawan terbagi dalam 8 indikator, yakni *Quantity of work*, *Quality of work*, *job knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, *Personal Qualities*.

Data kinerja karyawan diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner model skala Likert sebanyak 25 pernyataan yang diisi oleh 36 karyawan tetap Koperasi Pegawai Perum Bulog yang mempunyai tingkatan pekerjaan dibawah kepala unit (Staf). Dari data kinerja karyawan (Y) yang terkumpul di peroleh nilai tertinggi sebesar 118 dan nilai terendah 83, dengan nilai rata-rata (\bar{Y}) sebesar 100,92 artinya semakin tinggi nilai rata-rata kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada setiap responden, varians (S^2) sebesar 66,821 artinya tingkat variasi nilai atau sebaran data pada variabel Y adalah sebesar 66,821 dimana semakin besar nilai varians maka nilai sebaran data semakin bervariasi dan simpangan baku (SD) sebesar 8,174 artinya ketidakakuratan atau penyimpangan nilai dugaan atau persebaran nilai-nilai pengamatan Y terhadap nilai rata-ratanya pada garis regresi adalah sebesar 8,174 (perhitungan terdapat pada lampiran 19).

Rata-rata nilai kinerja di setiap tingkat pendidikan mencerminkan bahwa di tingkat pendidikan yang rendah menghasilkan kinerja yang rendah pula. Pada tingkat pendidikan SMP rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 95,8. Pada tingkat pendidikan SMA rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar

100,5. Pada tingkat pendidikan D3 rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 107,9. Dan rata-rata nilai kinerja tertinggi yaitu sebesar 108,9 dimiliki oleh karyawan yang mempunyai pendidikan terakhir S1 yang merupakan pendidikan tertinggi pada Koperasi Karyawan Perum Bulog. (perhitungan terdapat pada lampiran 36)

Nilai rata-rata kinerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan terlihat pada Tabel IV.4 di bawah ini.

Tabel IV.4
Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Nilai Rata-rata Kinerja
SMP	95,8
SMA	100,5
D3	107,9
S1	108,9

Sumber: data primer diolah, 2013.

Nilai rata-rata kinerja berdasarkan unit usaha Koperasi yang mempunyai nilai rata-rata kinerja tertinggi adalah bagian keuangan. Sampel sebanyak 6 responden dengan nilai rata-rata 111,6. Sebaliknya, unit usaha yang mempunyai nilai rata-rata kinerja terendah adalah bagian perdagangan umum dengan sampel sebanyak 6 responden hanya memperoleh nilai rata-rata 94,8. (Perhitungan terdapat pada lampiran 37)

Nilai rata-rata kinerja berdasarkan unit usaha koperasi terlihat pada Tabel IV.5 di bawah ini.

Tabel IV.5
Nilai Rata-rata Kinerja Berdasarkan Unit Usaha Koperasi

No	Karyawan	Bagian	Sampel	Rata-rata Kinerja
1.	Tetap	1. Keuangan	6	111,6
		2. Simpan Pinjam	4	95,7
		3. Pembukuan	3	97,0
		4. SDM & Umum	8	101,5
		5. Perdagangan Umum	6	94,8
		6. Apotik	7	105,2
		7. Sewa Kantor	2	103,5
Total			36	709,3

Sumber: data primer diolah, 2013.

Distribusi frekuensi data kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.6 di bawah ini. Diketahui rentang nilai 35, banyaknya kelas interval 6, dan panjang kelas interval 6.

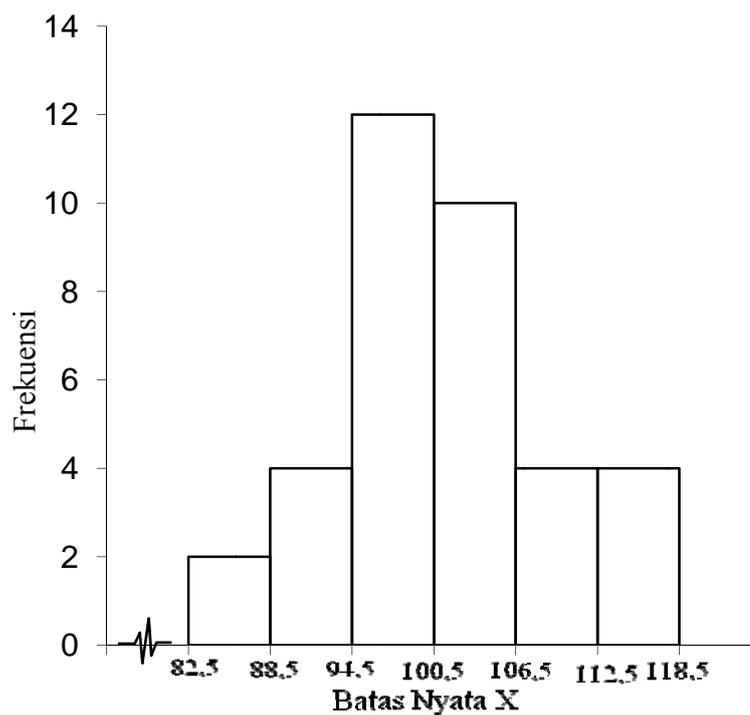
Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
83 - 88	82.5	88.5	2	5,6%
89 - 94	88.5	94.5	4	11,1%
95 - 100	94.5	100.5	12	33,3%
101 - 106	100.5	106.5	10	27,8%
107 - 112	106.5	112.5	4	11,1%
113 - 118	112.5	118.5	4	11,1%
Jumlah			36	100%

Sumber: data primer diolah, 2013.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pada tabel IV.5 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja karyawan yaitu 12 responden yang terletak pada kelas interval ketiga yakni antara 95 - 100

dengan frekuensi relatif sebesar 33,3% sedangkan frekuensi terendah adalah 2 responden yang terletak pada kelas interval pertama yakni antara 83 - 88 dengan frekuensi relatif sebesar 5,6%. Untuk mempermudah penafsiran data kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar grafik histogram gambar IV.1



Gambar IV.1
Grafik Histogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja karyawan yaitu sembilan terletak pada kelas interval keempat yakni antara 98 – 102 dengan frekuensi relatif sebesar 27,1% dengan batas atas 94,5 batas bawah 100,5 dan frekuensi terendah adalah dua terletak pada interval pertama yakni antara 83 - 87 dengan frekuensi relatif sebesar 4,2% dengan batas atas 82,5 batas bawah 88,5.

Tabel IV.7
Rata-rata Hitung Skor Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Sub Indikator	Jumlah soal	Skor Rata-rata	Persentase
<i>1. Quantity of Work</i>	a. Jumlah pekerjaan	2	130,5	5.57%
<i>2. Quality of Work</i>	a. Kesesuaian hasil	1	153,0	6.53%
	b. Kesiapan bekerja	1	165,0	7.05%
<i>3. Job Knowledge</i>	a. Keluasan pengetahuan	2	133,5	5.70%
	b. Keluasan keterampilan	2	145,5	6.21%
<i>4. Creativeness</i>	a. Orisinalitas gagasan	1	142,0	6.06%
	b. Penyelesaian persoalan	2	134,5	6,21%
<i>5. Cooperation</i>	a. Kesediaan bekerjasama	1	147,0	6.06%
<i>6. Dependability</i>	a. Kesadaran kehadiran	1	129,0	5.55%
	b. Dipercaya dalam penyelesaian kerja	2	138,0	5.89%
<i>7. Initiative</i>	a. Semangat mengerjakan tugas baru	1	150,0	6.41%
	b. Tanggung jawab	2	154,5	6.60%
<i>8. Personal Qualities</i>	a. Kepribadian	3	154,0	6.58%
	b. Kepemimpinan	2	150,0	6.41%
	c. Keramah-tamahan	1	155,0	6.62%
	d. Integritas pribadi	1	158,0	6.75%
		25	2339,5	100%

Sumber: data primer diolah, 2013.

Menurut perhitungan tabel IV.7 diatas dapat disimpulkan bahwa dari variabel Kinerja Karyawan yaitu indikator *Quality of Work* dengan sub indikator kesiapan bekerja memperoleh skor rata-rata tertinggi dari sub indikator lainnya yakni sebesar 165,0 atau 7,05%. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa pengaruh paling besar dalam kinerja karyawan adalah pada indikator *Quality of Work* dengan sub indikator kesiapan bekerja, sedangkan indikator kinerja karyawan yang memiliki skor rata-rata paling rendah adalah indikator *Dependability* dengan sub indikator kesadaran kehadiran yaitu sebesar 129,0 atau 55,5% dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh paling kecil dalam kinerja karyawan adalah pada indikator *Dependability* dengan sub indikator kesadaran kehadiran. Dalam hal ini, dengan semakin meningkatnya persaingan membuat Koperasi Pegawai Perum Bulog tidak dapat memastikan keberlangsungan usahanya di masa depan apabila tidak dapat memperbaiki kinerja karyawannya. (perhitungan pada lampiran 35).

2. Data Tingkat Pendidikan

Data mengenai tingkat pendidikan diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang disebarkan bersama-sama dengan kuesioner kinerja karyawan yang diisi langsung oleh 36 responden yang merupakan karyawan tetap yang mempunyai tingkatan pekerjaan dibawah kepala unit (Staf) dan berada di kantor pusat Koperasi Pegawai Perum Bulog. Dalam hal ini yang dimaksud dengan tingkat pendidikan adalah pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh karyawan koperasi. Skor yang diberikan berdasarkan lamanya karyawan mengikuti jenjang pendidikan tersebut.

Dari data tingkat pendidikan (X) yang terkumpul diperoleh nilai tertinggi sebesar 17 (S1) dan nilai terendah 9 (SMP), dengan nilai rata-rata (\hat{Y}) sebesar 11,94 artinya semakin tinggi nilai rata-rata tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat pendidikan pada setiap responden, varians

(S^2) sebesar 8,968 artinya tingkat variasi nilai atau sebaran data pada variabel Y adalah sebesar 8,968 dimana semakin besar nilai varians maka nilai sebaran data semakin bervariasi dan simpangan baku (SD) sebesar 2,995 artinya ketidakakuratan atau penyimpangan nilai dugaan atau persebaran nilai-nilai pengamatan Y terhadap nilai rata-ratanya pada garis regresi adalah sebesar 2,995 (perhitungan terdapat pada lampiran 19).

Distribusi frekuensi data tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel IV.8 di bawah ini.

Tabel IV.8
Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan
(Variabel X)

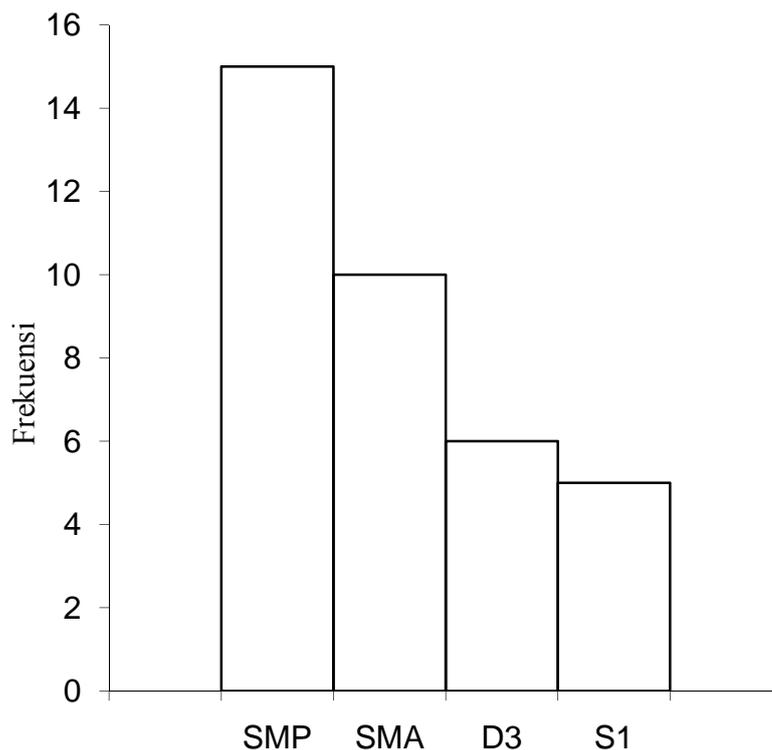
No	Karyawan	Bagian	SMP	SMA	D3	S1	Frekuensi
1.	Tetap	1. Keuangan	1	1	2	2	6
		2. Simpan Pinjam	2	1	1	-	4
		3. Pembukuan	-	2	-	1	3
		4. SDM & Umum	4	2	1	1	8
		5. Perdagangan Umum	5	1	-	-	6
		6. Apotik	2	2	2	1	7
		7. Sewa Kantor	1	1	-	-	2
Frekuensi			15	10	6	5	36
Persentase			41,7%	27,8%	16,7%	13,9%	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pada tabel IV.6 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel tingkat pendidikan yaitu 15 responden dengan persentase sebesar 41,7% yang menggambarkan SMP sebagai pendidikan terakhir terbanyak yang ditamatkan oleh responden. Pendidikan

terakhir SMP terbanyak berada di bagian perdagangan umum dengan frekuensi 5. Diikuti SMA dengan frekuensi 10 dengan persentase 27,8%. Pendidikan terakhir D3 mempunyai frekuensi 6 dengan persentase 16,7%. Sedangkan frekuensi terendah adalah 5 responden yang dengan persentase 13,9% menggambarkan S1 sebagai pendidikan terakhir terendah yang ditamatkan oleh responden. Pendidikan terakhir S1 dengan frekuensi terbanyak pada bagian keuangan dengan frekuensi 2.

Untuk mempermudah penafsiran data tingkat pendidikan dapat dilihat pada gambar grafik histogram gambar IV.2



Gambar IV.2
Grafik Histogram Tingkat Pendidikan

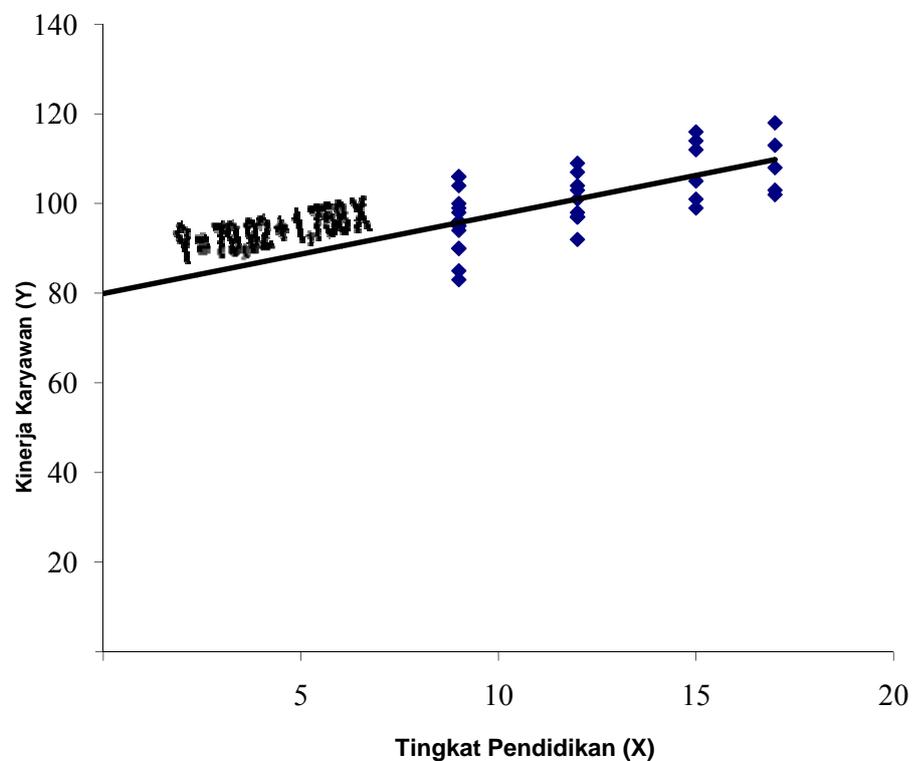
Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel tingkat pendidikan yaitu lima belas

menggambarkan pendidikan terakhir SMP dengan frekuensi relatif sebesar 41,7% dan frekuensi terendah adalah lima menggambarkan pendidikan terakhir yakni S1 dengan frekuensi relatif sebesar 13,9%.

C. Analisis Data

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap kedua variabel penelitian yaitu tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 1,758 X dan konstanta sebesar 79,92. Jadi, besar pengaruh antara tingkat pendidikan (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y), memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 79,92 + 1,758X$ (perhitungan pada lampiran 21), dapat dilukiskan pada gambar berikut:



Gambar IV.3
Persamaan Garis Regresi

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor tingkat pendidikan akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,758 pada konstanta 79,92.

2. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk sampel sebanyak 36 orang responden. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi} - S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya apabila $L_{hitung} (L_o) > L_{tabel} (L_t)$ maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal diperoleh $L_{hitung} (L_o)$ maksimum sebesar 0,072 sedangkan $L_{tabel} (L_t)$ pada taraf nyata (α) 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,147. Ini berarti $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ (perhitungan pada lampiran 26). Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.9 berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	Lo	Ltabel (0,05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,072	0,147	Terima Ho	Normal

3. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan”. Selanjutnya dilakukan uji keberartian dan linearitas persamaan regresi tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan yang hasil perhitungannya dapat dilihat dalam tabel IV.10

Tabel IV.10
ANAVA untuk Uji Keberartian dan Kelinearan Persamaan Regresi
Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	36	368969,00			
Regresi (a)	1	366630,25			
Regresi (b/a)	1	970,15	970,15	24,10*	4,13
Sisa	34	1368,60	40,25		
Tuna Cocok (k-2)	2	22,06	11,03	0,26**	19,46
Galat Taksir (n-k)	32	1346,53	42,08		

Keterangan:

*) : regresi berarti $F_{hitung} (24,10) > F_{tabel} (4,13)$

**): regresi linier $F_{hitung} (0,26) < F_{tabel} (19,46)$

Pada tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur keberartian regresi dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $(n-2) = 34$ pada $\alpha = 0,05$ di peroleh $F_{hitung} = 24,10$ sedangkan $F_{tabel} = 4,13$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa $F_{hitung} 24,10 > F_{tabel} 4,13$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi berarti (perhitungan pada lampiran 29).

Pada tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 2$ dan dk penyebut $(n-k) = 32$ dengan α

=0,05 di peroleh $F_{hitung} = 0,26$ sedangkan $F_{tabel} = 19,46$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} 0,26 < F_{tabel} 19,46$ yang berarti koefisien regresi linier (proses perhitungan pada lampiran 30).

Hasil pengujian pada tabel IV.9 di atas menyimpulkan bahwa bentuk pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah linier dan berarti. Hal ini ditunjukkan dengan menguji signifikansi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan ($\alpha = 0,05$). Hipotesis menunjukkan bahwa bukan secara kebetulan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setelah dilakukan uji keberartian dan kelinieran regresi, tahap selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien korelasi. Perhitungan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan tingkat keterikatan hubungan antara variabel X dan variabel Y. Hipotesis mengatakan apabila $r_{xy} > 0$ maka berhubungan positif. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara tingkat pendidikan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan yaitu diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,644$ (perhitungan pada lampiran 32). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel IV.11

Tabel IV.11
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi (uji-t)
Tingkat Pendidikan (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien antara	Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}
X dan Y	0,644	4,91	1,70

Keterangan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,91 > 1,70$ maka H_0 ditolak atau terdapat koefisien korelasi yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi pada tabel IV.10, diperoleh besarnya $t_{hitung} = 4,91 > t_{tabel} = 1,70$ (perhitungan pada lampiran 33). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,644$ adalah signifikan.

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya presentase variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Hasil perhitungan koefisien determinasi $r_{xy}^2 = (0,644)^2 = 0,4148$. Hal ini berarti sebesar 41,48% variasi Kinerja Karyawan (variabel Y) ditentukan oleh Tingkat Pendidikan (variabel X), sedangkan 58,52% variasi kinerja karyawan (variabel Y) ditentukan oleh faktor lainnya (perhitungan pada lampiran 34).

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan proses perhitungan yang telah dilakukan yaitu kepada 36 responden yaitu karyawan tetap yang mempunyai tingkatan pekerjaan dibawah kepala unit (Staf). dan berada di kantor pusat Koperasi Pegawai Perum Bulog mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan teori yang disajikan sebelumnya bahwa jenis dan tingkat pendidikan dianggap mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan, dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang. Hal-hal yang melekat pada diri seseorang merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset, makin tinggi pula

kemampuan mereka untuk bekerja. Hal-hal yang melekat pada diri seseorang merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset, makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja. Pendidikan formal dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil perhitungan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dapat diprediksi melalui tingkat pendidikan, maka dilakukan perhitungan koefisien regresi linier sederhana dan didapat persamaan regresi $\hat{Y} = 79,92 + 1,758X$, yang artinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor tingkat pendidikan akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,758 pada konstanta 79,92.

Hasil perhitungan uji keberartian dan linearitas koefisien regresi diperoleh nilai keberartian $F_{hitung} 21,14 > F_{tabel} 4,13$ sehingga dapat dikatakan bahwa koefisien regresi adalah signifikan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Pada hasil perhitungan uji linearitas koefisien regresi diperoleh $F_{hitung} 0,26 < F_{tabel} 19,46$ yang berarti koefisien regresi linier $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Dalam perhitungan uji signifikansi didapat t_{hitung} sebesar 4,91 dan t_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar 0,05 uji dua pihak dengan dk $(n-2) = 34$ adalah sebesar 1,70 maka $t_{hitung} = 4,91 > t_{tabel} = 1,70$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya koefisien korelasi $r_{xy} = 0,644$ maka antara tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Interpretasi koefisien korelasi tersebut termasuk ke dalam koefisien korelasi

kategori sedang. Hal ini berarti tingkat pendidikan cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Hasil penelitian Yuhelmi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2003. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. DaimlerChrysler”. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, bahwa dapat dibuktikan terdapat pengaruh positif terhadap tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan pada PT. DaimlerChrysler. Untuk hasil uji keberartian regresi dapat disimpulkan model regresi adalah signifikan di mana $F_{hitung} (32,36) > F_{tabel} (4,20)$. Sedangkan uji linear regresi menghasilkan $F_{hitung} (1,09) < F_{tabel} (2,99)$. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya koefisien determinasi 53,29% ini berarti variasi Y (Kinerja Karyawan) ditentukan oleh X (Tingkat Pendidikan) sebesar 53,29%.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi $KD = r_{xy}^2 = 0,4148$. Hal ini berarti sebesar 41,48% variasi kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat pendidikan, sedangkan 58,52% variasi kinerja karyawan ditentukan oleh faktor lainnya yaitu seperti motivasi, pelatihan, dan pengalaman kerja.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti juga menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
2. Keterbatasan data karena data yang diambil hanya sebanyak 36 karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog yang merupakan karyawan tetap yang mempunyai tingkatan pekerjaan dibawah kepala unit (staf) dan berada di kantor pusat Koperasi Pegawai Perum Bulog.
3. Terbatasnya waktu yang dimiliki responden untuk mengisi kuesioner karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam penyebaran pengisian kuesioner untuk uji coba maupun kuesioner penelitian.
4. Keterbatasan kemampuan ilmu yang dimiliki peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam berkaitan mengenai tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi ketepatan peneliti dalam mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog di Jakarta Selatan. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini terbukti bahwa hasil perhitungan Uji Liliefors dapat disimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal serta berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui tabel ANAVA dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah linier dan berarti (signifikan). Selain itu, berdasarkan perhitungan korelasi *product moment* dapat diketahui adanya korelasi positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Besarnya variasi kinerja karyawan sebesar 41,48% ditentukan oleh tingkat pendidikan sedangkan sisanya 58,52% variasi kinerja karyawan ditentukan oleh faktor lainnya seperti motivasi, pelatihan, dan pengalaman kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu: Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan, maka

tingkat pendidikan harus terus ditingkatkan agar karyawan dapat mengelola dan mengembangkan usahanya. Selain itu, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja melalui pendidikan informal seperti kursus, diklat, penataran. Semua bertujuan untuk menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Koperasi memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA kebawah untuk meningkatkan tingkat pendidikannya ke tingkat sarjana. Hal ini bertujuan untuk menambah wawasan berfikir, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.
2. Koperasi memberikan kemudahan kepada karyawan untuk memperluas pengetahuannya baik melalui jalur formal maupun informal seperti mengadakan diklat dan kursus sesuai dengan bidang pekerjaannya.
3. Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog hendaknya meningkatkan kesadaran untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan koperasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas.
4. Bagi Koperasi Pegawai Perum Bulog lebih selektif dalam menerima karyawan baru. Sehingga semakin majunya zaman diimbangi dengan tingginya pendidikan terakhir para karyawannya. Diharapkan Koperasi Pegawai Perum Bulog dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyanti. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 1991.
- Afrida BR. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003.
- Ambar T S dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- B.Suryosubroto, *Beberapa Aspek Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: Bina Aksara. 1983.
- Darma, Agus. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo. 2000
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 jilid 1, alih bahasa: Pramita Rahayu. New Jersey: Prentice Hall. 2003.
- Furchan, Arief. *Pengantar penelitian dalam pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka pelajar. 2007.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offst. 2003.
- Harsono. *Perencanaan kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia. 2010.
- Hendrati, Ignatia Martha. "Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Jiwa Kewirausahaan Terkait Kinerja Keuangan UKM", *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10 No.1 Maret 2010
- Ihsan, Fuad. *Dasar-dasar kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 1997.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Jakarta: Salemba Empat. 2002.
- Morrison, George S. *Early Childhood Education Today*. New Jersey: Pearson. 2007.

- Muljono, Pudji. "Validasi Instrumen dan Teknik Analisis Data". Disampaikan pada *Lokakarya Peningkatan Suasana Akademik Jurusan Ekonomi FIS-UNJ. Jakarta*, 28 Juli-1 Agustus 2003.
- Pitoyo. *Performance Improvement Planning*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara. 1993.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Radjawali Pres. 2009.
- Robinson, Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jilid II. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo. 1996.
- Rombe, Elimawaty. "Pengaruh Komitmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Pengusaha UKM di Kota Palu", *Jurnal Trikonomika Fakultas Ekonomi UNPAS*, Vol. 6, No.1, Juni 2007
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004
- Salam, Burhanudin. *Pengantar Pedagogik*. Jakarta: Rineka Cipta. 1997.
- Schuler, Randall S. dan Susan E.Jackson. *Human Resources Management International Perspective*. United States: Thomson South-Western. 2006
- Siagian, Sondang. *Manajemen SDM*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2005
- Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito. 2002.
- _____. *Metoda Statistik*. Bandung: PT Tarsito. 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- Suprijanto. "Hubungan antara tingkat pendidikan formal dan faktor psikologis dengan kinerja penyuluh pertanian lapangan". *Jurnal Pertanian Agrin* vol.12. 1 April 2008.
- Tika, M. Pabundu. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Umar, Husein. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2002.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Fokus Media. 2009.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raga Grafindo Persada. 2011

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2009.

Yustina Rostiawati, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : Gramedia Pustaka. 1992

Yusuf, A. Muri. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1999.

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Jakarta, Maret 2013

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan

Koperasi Karyawan PT. Pulo Mas Jaya

Jakarta Timur

Dengan hormat,

Dengan ini saya sebagai peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu untuk mengisi lembar kuesioner ini yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul **“Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan PT. Pulo Mas Jaya Jakarta Timur”**.

Dalam penelitian ini tidak ada maksud lain kecuali untuk tujuan ilmiah penelitian. Identitas Bapak/Ibu sebagai narasumber dijamin kerahasiaannya sehingga tidak mempengaruhi jalannya usaha yang Bapak/Ibu pimpin. Informasi dan jawaban yang diberikan akan sangat membantu penelitian ini.

Demikianlah surat permohonan ini dibuat peneliti. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi lembar kuesioner ini, peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti

Khoirunnisaa Anggraeni
8125082654

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Aktif Sejak :

Pendidikan Terakhir (✓) :

- a. (...) Sekolah Dasar/ Sederajat
- b. (...) SMP/ Sederajat
- c. (...) SMA/ Sederajat
- d. (...) Perguruan Tinggi (Diploma, Sarjana, Pasca sarjana*)

* coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah baik-baik setiap pernyataan
2. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Klasifikasi jawabannya sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

3. Harap semua item pernyataan diisi dan pastikan tidak ada yang terlewat

INSTRUMEN KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya tetap mengerjakan dengan baik berapun pekerjaan yang saya terima					
2.	Saya tidak menyukai pekerjaan dalam jumlah banyak					
3.	Hasil pekerjaan saya relevan dengan apa yang disyaratkan					
4.	Saya siap menjalankan tugas dengan baik					
5.	Saya melakukan kesalahan disebabkan ingin cepat					

	menyelesaikan tugasnya					
6.	Saya memiliki pengetahuan yang luas dalam hal pekerjaan					
7.	Saya kurang memahami tentang deskripsi pekerjaan saya					
8.	Saya memiliki keterampilan yang luas dalam hal pekerjaan					
9.	Saya terampil menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ada					
10.	Saya bisa menghasilkan ide baru dalam hal pekerjaan					
11.	Saya dapat menyelesaikan persoalan yang dihadapi					
12.	Saya memiliki kreativitas yang tidak dimiliki rekan kerja					
13.	Saya menyukai pekerjaan yang diselesaikan secara teamwork					
14.	Saya hadir sesuai jadwal yang ditetapkan					
15.	Saya datang terlambat untuk bekerja					
16.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
17.	Saya mengesampingkan mutu hasil kerja karena waktu yang disediakan terbatas					
18.	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas baru yang diberikan atasan					
19.	Saya tidak bersemangat untuk bekerja apabila ada metode kerja baru					
20.	Saya mengerjakan dengan sebaik-baiknya apapun jenis pekerjaan yang diberikan					
21.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan penuh tanggung jawab					
22.	Saya menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk					
23.	Saya berpakaian rapi dan sopan pada saat jam kerja					
24.	Saya berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif					
25.	Saya melakukan tindakan yang merugikan tempat saya					

	bekerja					
26.	Saya mengambil keputusan dengan tepat ketika menghadapi permasalahan					
27.	Saya mengatasi hambatan-hambatan dengan cepat dalam pekerjaan					
28.	Saya memiliki sifat sopan,santun, ramah-tamah terhadap orang lain					
29.	Saya dapat mematuhi peraturan yang ada					
30.	Saya belum memiliki integritas diri sebagai karyawan					

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Jakarta, Maret 2013

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan

Koperasi Pegawai Perum Bulog

Jakarta Selatan

Dengan hormat,

Dengan ini saya sebagai peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu untuk mengisi lembar kuesioner ini yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul **“Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan Koperasi Perum Bulog Jakarta Selatan”**.

Dalam penelitian ini tidak ada maksud lain kecuali untuk tujuan ilmiah penelitian. Identitas Bapak/Ibu sebagai narasumber dijamin kerahasiaannya sehingga tidak mempengaruhi jalannya usaha yang Bapak/Ibu pimpin. Informasi dan jawaban yang diberikan akan sangat membantu penelitian ini.

Demikianlah surat permohonan ini dibuat peneliti. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi lembar kuesioner ini, peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti

Khoirunnisaa Anggraeni
8125082654

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Aktif Sejak :

Pendidikan Terakhir (✓) :

- a. (....) Sekolah Dasar/ Sederajat
- b. (.....) SMP/ Sederajat
- c. (.....) SMA/ Sederajat
- d. (.....) Perguruan Tinggi (Diploma, Sarjana, Pasca sarjana*)

* coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah baik-baik setiap pernyataan
2. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Klasifikasi jawabannya sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

3. Harap semua item pernyataan diisi dan pastikan tidak ada yang terlewat

INSTRUMEN KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya tetap mengerjakan dengan baik berapun pekerjaan yang saya terima					
2.	Saya tidak menyukai pekerjaan dalam jumlah banyak					
3.	Hasil pekerjaan saya relevan dengan apa yang disyaratkan					
4.	Saya siap menjalankan tugas dengan baik					
5.	Saya memiliki pengetahuan yang luas dalam hal pekerjaan					
6.	Saya kurang memahami tentang deskripsi pekerjaan saya					

7.	Saya memiliki keterampilan yang luas dalam hal pekerjaan					
8.	Saya terampil menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ada					
9	Saya bisa menghasilkan ide baru dalam hal pekerjaan					
10.	Saya dapat menyelesaikan persoalan yang dihadapi					
11.	Saya memiliki kreativitas yang tidak dimiliki rekan kerja					
12.	Saya menyukai pekerjaan yang diselesaikan secara teamwork					
13.	Saya hadir sesuai jadwal yang ditetapkan					
14.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
15.	Saya mengesampingkan mutu hasil kerja karena waktu yang disediakan terbatas					
16.	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas baru yang diberikan atasan					
17.	Saya mengerjakan dengan sebaik-baiknya apapun jenis pekerjaan yang diberikan					
18.	Saya menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk					
19.	Saya berpakaian rapi dan sopan pada saat jam kerja					
20.	Saya berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif					
21.	Saya melakukan tindakan yang merugikan tempat saya bekerja					
22.	Saya mengambil keputusan dengan tepat ketika menghadapi permasalahan					
23.	Saya mengatasi hambatan-hambatan dengan cepat dalam pekerjaan					
24.	Saya memiliki sifat sopan,santun, ramah-tamah terhadap orang lain					
25.	Saya dapat mematuhi peraturan yang ada					

Tabel IV.5
Rata-rata Hitung Skor Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Sub Indikator	Jmh soal	Skor Rata-rata	Persentase
1. <i>Quantity of Work</i>	a. Jumlah pekerjaan	2	$\frac{145+116}{2} = \frac{261}{2} = 130,5$	$= \frac{130,5}{2339,5} \times 100\%$ = 5,57%
2. <i>Quality of Work</i>	a. Kesesuaian hasil	1	153,0	$= \frac{153,0}{2339,5} \times 100\%$ = 6,53%
	b. Kesiapan bekerja	1	165,0	$= \frac{165,0}{2339,5} \times 100\%$ = 7,05%
3. <i>Job Knowledge</i>	a. Keluasan pengetahuan	2	$\frac{140 + 127}{2} = \frac{267}{2} = 133,5$	$= \frac{133,5}{2339,5} \times 100\%$ = 5,70%
	b. Keluasan keterampilan	2	$\frac{139 + 152}{2} = \frac{291}{2} = 145,5$	$= \frac{145,5}{2339,5} \times 100\%$ = 6,21%
4. <i>Creativeness</i>	a. Orisinilitas gagasan	1	142,0	$= \frac{142,0}{2339,5} \times 100\%$ = 6,06%
	b. Penyelesaian persoalan	2	$\frac{141+128}{2} = \frac{269}{2} = 134,5$	$= \frac{134,5}{2339,5} \times 100\%$ = 5,74%
5. <i>Cooperation</i>	a. Kesiediaan bekerjasama	1	147,0	$= \frac{147,0}{2339,5} \times 100\%$ = 6,28%
6. <i>Dependability</i>	a. Kesadaran kehadiran	1	129,0	$= \frac{129,0}{2339,5} \times 100\%$ = 5,55%
	b. Dipercaya dalam penyelesaian kerja	2	$\frac{153+123}{2} = \frac{276}{2} = 138,0$	$= \frac{138,0}{2339,5} \times 100\%$ = 5,89%
7. <i>Initiative</i>	a. Semangat mengerjakan tugas	1	150,0	$= \frac{150,0}{2339,5} \times 100\%$ = 6,41%

	baru			
	b. Tanggung jawab	2	$\frac{153 + 156}{2} = \frac{309}{2} = 154,5$	$\frac{154,5}{2339,5} \times 100\% = 6,60\%$
8. <i>Personal Qualities</i>	a. Kepribadian	3	$\frac{155 + 152 + 155}{3} = \frac{462}{3} = 154,0$	$\frac{154}{2339,5} \times 100\% = 6,58\%$
	b. Kepemimpinan	2	$\frac{149 + 151}{2} = \frac{300}{2} = 150,0$	$\frac{150}{2339,5} \times 100\% = 6,41\%$
	c. Keramah-tamahan	1	155.0	$\frac{155,0}{2339,5} \times 100\% = 6,62\%$
	d. Integritas pribadi	1	158.0	$\frac{158,0}{2339,5} \times 100\% = 6,75\%$
		25	2339,5	100%

Σ = Jumlah skor indikator

$$\Sigma = (130,5 + 153,0 + 165,0 + 133,5 + 145,5 + 142 + 134,5 + 147,0 + 129 + 138 + 150 + 154,5 + 154 + 150 + 155 + 158 = 2339,5)$$

Kesimpulan :

Indikator *Quality of Work* dengan sub indikator kesiapan bekerja merupakan skor tertinggi dari indikator lainnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator yang paling dominan dalam variabel Kinerja Karyawan adalah Indikator *Quality of Work* dengan sub indikator kesiapan bekerja

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Jakarta, Maret 2013

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan

Koperasi Pegawai Perum Bulog

Jakarta Selatan

Dengan hormat,

Dengan ini saya sebagai peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu untuk mengisi lembar kuesioner ini yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul **“Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan Koperasi Perum Bulog Jakarta Selatan”**.

Dalam penelitian ini tidak ada maksud lain kecuali untuk tujuan ilmiah penelitian. Identitas Bapak/Ibu sebagai narasumber dijamin kerahasiaannya sehingga tidak mempengaruhi jalannya usaha yang Bapak/Ibu pimpin. Informasi dan jawaban yang diberikan akan sangat membantu penelitian ini.

Demikianlah surat permohonan ini dibuat peneliti. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi lembar kuesioner ini, peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti

Khoirunnisaa Anggraeni
8125082654

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Jakarta, Maret 2013

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan

Koperasi Karyawan PT. Pulo Mas Jaya

Jakarta Timur

Dengan hormat,

Dengan ini saya sebagai peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu untuk mengisi lembar kuesioner ini yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul **“Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan PT. Pulo Mas Jaya Jakarta Timur”**.

Dalam penelitian ini tidak ada maksud lain kecuali untuk tujuan ilmiah penelitian. Identitas Bapak/Ibu sebagai narasumber dijamin kerahasiaannya sehingga tidak mempengaruhi jalannya usaha yang Bapak/Ibu pimpin. Informasi dan jawaban yang diberikan akan sangat membantu penelitian ini.

Demikianlah surat permohonan ini dibuat peneliti. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi lembar kuesioner ini, peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti

Khoirunnisaa Anggraeni
8125082654

Uji Coba Instrumen Variabel Y
Kinerja Karyawan

No. Resp.	Butir Pernyataan																														Y total	Y total ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	116	13456
2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	111	12321
3	4	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	126	15876	
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	115	13225
5	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	112	12544
6	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	122	14884
7	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	112	12544
8	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4	2	5	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	119	14161
9	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	102	10404
10	5	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	1	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	125	15625	
11	3	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	2	4	3	4	5	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	92	8464
12	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	121	14641	
13	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	122	14884	
14	3	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	112	12544	
15	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	121	14641	
16	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	19044	
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	5	1	1	5	5	5	5	5	4	121	14641	
18	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	129	16641	
19	5	2	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	121	14641	
20	4	2	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	102	10404	
21	4	3	5	5	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	135	18225	
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	5	5	5	5	5	4	124	15376	
23	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	98	9604
24	3	3	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	105	11025	
25	3	5	5	5	4	3	5	3	5	2	1	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131	17161	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	14400	
27	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	128	16384	
28	4	4	5	5	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	134	17956	
29	4	3	5	5	2	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	130	16900	
30	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	141	19881	
ΣYi	116	93	126	139	106	114	107	115	127	118	114	106	123	111	125	119	103	123	114	131	133	126	115	115	131	126	129	132	133	115	3585	432497	
ΣYi ²	462	305	538	651	402	450	403	449	547	480	456	394	519	441	541	501	377	521	446	579	599	546	481	479	591	540	563	588	597	463			

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	116	462	13999	13.47	137.00	4089.50	0.584	0.361	Valid
2	93	305	11272	16.70	158.50	4089.50	0.607	0.361	Valid
3	126	538	15186	8.80	129.00	4089.50	0.680	0.361	Valid
4	139	651	16720	6.97	109.50	4089.50	0.649	0.361	Valid
5	106	402	12629	27.47	-38.00	4089.50	-0.113	0.361	Drop
6	114	450	13793	16.80	170.00	4089.50	0.649	0.361	Valid
7	107	403	12985	21.37	198.50	4089.50	0.672	0.361	Valid
8	115	449	13858	8.17	115.50	4089.50	0.632	0.361	Valid
9	127	547	15291	9.37	114.50	4089.50	0.585	0.361	Valid
10	118	480	14218	15.87	117.00	4089.50	0.459	0.361	Valid
11	114	456	13782	22.80	159.00	4089.50	0.521	0.361	Valid
12	106	394	12825	19.47	158.00	4089.50	0.560	0.361	Valid
13	123	519	14829	14.70	130.50	4089.50	0.532	0.361	Valid
14	111	441	13465	30.30	200.50	4089.50	0.570	0.361	Valid
15	125	541	14986	20.17	48.50	4089.50	0.169	0.361	Drop
16	119	501	14395	28.97	174.50	4089.50	0.507	0.361	Valid
17	103	377	12498	23.37	189.50	4089.50	0.613	0.361	Valid
18	123	521	14846	16.70	147.50	4089.50	0.564	0.361	Valid
19	114	446	13675	12.80	52.00	4089.50	0.227	0.361	Drop
20	131	579	15756	6.97	101.50	4089.50	0.601	0.361	Valid
21	133	599	15956	9.37	62.50	4089.50	0.319	0.361	Drop
22	126	546	15265	16.80	208.00	4089.50	0.794	0.361	Valid
23	115	481	13972	40.17	229.50	4089.50	0.566	0.361	Valid
24	115	479	13966	38.17	223.50	4089.50	0.566	0.361	Valid
25	131	591	15836	18.97	181.50	4089.50	0.652	0.361	Valid
26	126	540	15214	10.80	157.00	4089.50	0.747	0.361	Valid
27	129	563	15550	8.30	134.50	4089.50	0.730	0.361	Valid
28	132	588	15889	7.20	115.00	4089.50	0.670	0.361	Valid
29	133	597	16014	7.37	120.50	4089.50	0.694	0.361	Valid
30	115	463	13827	22.17	84.50	4089.50	0.281	0.361	Drop

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 3585
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 432497
3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 432497 - \frac{3585^2}{30} = 4089.50$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 116
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 5^2$
 $= 462$
6. Kolom Σy^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 462 - \frac{116^2}{30} = 13.47$
7. Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (4 \times 116) + (4 \times 111) + (4 \times 126) + \dots + (5 \times 141)$
 $= 13999$
8. Kolom $\Sigma y \cdot y_t$ = $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 13999 - \frac{116 \times 3585}{30}$
 $= 137.00$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{137.00}{\sqrt{13.47 \cdot 4089.50}} = 0.584$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid
Kinerja Karyawan**

No. Resp.	Butir Pernyataan																									Y total	Y total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	9409
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	92	8464
3	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	104	10816
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	96	9216
5	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	92	8464
6	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	10201
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	95	9025
8	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4	2	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	100	10000
9	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	82	6724
10	5	3	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	1	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	106	11236
11	3	2	3	4	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	75	5625
12	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	10000
13	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	100	10000
14	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	91	8281
15	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	101	10201
16	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	14161
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	1	1	5	5	5	5	5	101	10201
18	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	109	11881
19	5	2	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	102	10404
20	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	83	6889
21	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	13225
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	1	1	5	5	5	5	5	104	10816
23	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	79	6241
24	3	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	87	7569
25	3	5	5	5	3	5	3	5	2	1	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107	11449
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	10000
27	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	106	11236
28	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	13689
29	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	111	12321
30	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	14400
ΣYi	116	93	126	139	114	107	115	127	118	114	106	123	111	119	103	123	131	126	115	115	131	126	129	132	133	2992	302144
ΣYi²	462	305	538	651	450	403	449	547	480	456	394	519	441	501	377	521	579	546	481	479	591	540	563	588	597		

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

$$\Sigma Y_t = 2992$$

$$\Sigma Y_t^2 = 302144$$

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	116	462	11709	13.47	139.93	3741.87	0.623	0.361	Valid
2	93	305	9423	16.70	147.80	3741.87	0.591	0.361	Valid
3	126	538	12690	8.80	123.60	3741.87	0.681	0.361	Valid
4	139	651	13965	6.97	102.07	3741.87	0.632	0.361	Valid
5	114	450	11534	16.80	164.40	3741.87	0.656	0.361	Valid
6	107	403	10857	21.37	185.53	3741.87	0.656	0.361	Valid
7	115	449	11583	8.17	113.67	3741.87	0.650	0.361	Valid
8	127	547	12778	9.37	111.87	3741.87	0.598	0.361	Valid
9	118	480	11896	15.87	127.47	3741.87	0.523	0.361	Valid
10	114	456	11536	22.80	166.40	3741.87	0.570	0.361	Valid
11	106	394	10723	19.47	151.27	3741.87	0.560	0.361	Valid
12	123	519	12394	14.70	126.80	3741.87	0.541	0.361	Valid
13	111	441	11256	30.30	185.60	3741.87	0.551	0.361	Valid
14	119	501	12047	28.97	178.73	3741.87	0.543	0.361	Valid
15	103	377	10435	23.37	162.47	3741.87	0.549	0.361	Valid
16	123	521	12418	16.70	150.80	3741.87	0.603	0.361	Valid
17	131	579	13163	6.97	97.93	3741.87	0.607	0.361	Valid
18	126	546	12760	16.80	193.60	3741.87	0.772	0.361	Valid
19	115	481	11687	40.17	217.67	3741.87	0.561	0.361	Valid
20	115	479	11683	38.17	213.67	3741.87	0.565	0.361	Valid
21	131	591	13230	18.97	164.93	3741.87	0.619	0.361	Valid
22	126	540	12719	10.80	152.60	3741.87	0.759	0.361	Valid
23	129	563	12998	8.30	132.40	3741.87	0.751	0.361	Valid
24	132	588	13277	7.20	112.20	3741.87	0.684	0.361	Valid
25	133	597	13383	7.37	118.47	3741.87	0.714	0.361	Valid

**Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y
Kinerja Karyawan**

No.	Varians
1	0.45
2	0.56
3	0.29
4	0.23
5	0.56
6	0.71
7	0.27
8	0.31
9	0.53
10	0.76
11	0.65
12	0.49
13	1.01
14	0.97
15	0.78
16	0.56
17	0.23
18	0.56
19	1.34
20	1.27
21	0.63
22	0.36
23	0.28
24	0.24
25	0.25
Σ	14.28

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{462 - \frac{116^2}{30}}{30} = 0.45$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{302144 - \frac{2992^2}{30}}{30} = 124.73$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{25}{25-1} \left(1 - \frac{14.28}{124.7} \right)$$

$$= 0.922$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Data Penelitian
Variabel X (Tingkat Pendidikan)

No. Resp.	Tingkat Pendidikan	Skor Total
1	S1	17
2	D3	15
3	SMA	12
4	S1	17
5	D3	15
6	SMP	9
7	D3	15
8	SMA	12
9	SMP	9
10	SMP	9
11	SMA	12
12	S1	17
13	SMA	12
14	D3	15
15	S1	17
16	SMP	9
17	SMP	9
18	SMP	9
19	SMA	12
20	SMA	12
21	SMP	9
22	SMP	9
23	SMA	12
24	SMP	9
25	SMP	9
26	SMP	9
27	SMP	9
28	S1	17
29	SMA	12
30	D3	15
31	SMA	12
32	D3	15
33	SMP	9
34	SMP	9
35	SMA	12
36	SMP	9
Σ		430

Data Penelitian
Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Res.	Butir Pernyataan																									Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
2	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4	2	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	99
3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	98
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	108
5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	116
6	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
7	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	105
8	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
9	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	96
10	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	85
11	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	102
13	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
14	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	112
15	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	103
16	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
17	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	100
18	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	94
19	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	103
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	3	2	5	5	5	5	5	104
22	5	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	96
23	5	2	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	104
24	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	90
25	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	90
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	106
27	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	83
28	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113
29	3	5	5	5	3	5	3	5	2	1	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
31	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	109
32	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	98
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	101
36	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	106

No. Res.	Butir Pernyataan																									Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
Σ	145	116	153	165	140	127	139	152	142	141	128	147	129	152	123	150	156	153	155	152	155	149	151	155	158	3633

Distribusi Frekuensi
Variabel X (Tingkat Pendidikan)

Distribusi frekuensi untuk tingkat pendidikan yaitu ditentukan berdasarkan pendidikan terakhir dari responden.

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	15	41.7%
SMA	10	27.8%
D3	6	16.7%
S1	5	13.9%
Jumlah	36	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Karyawan)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 118 - 83 \\ &= 35\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

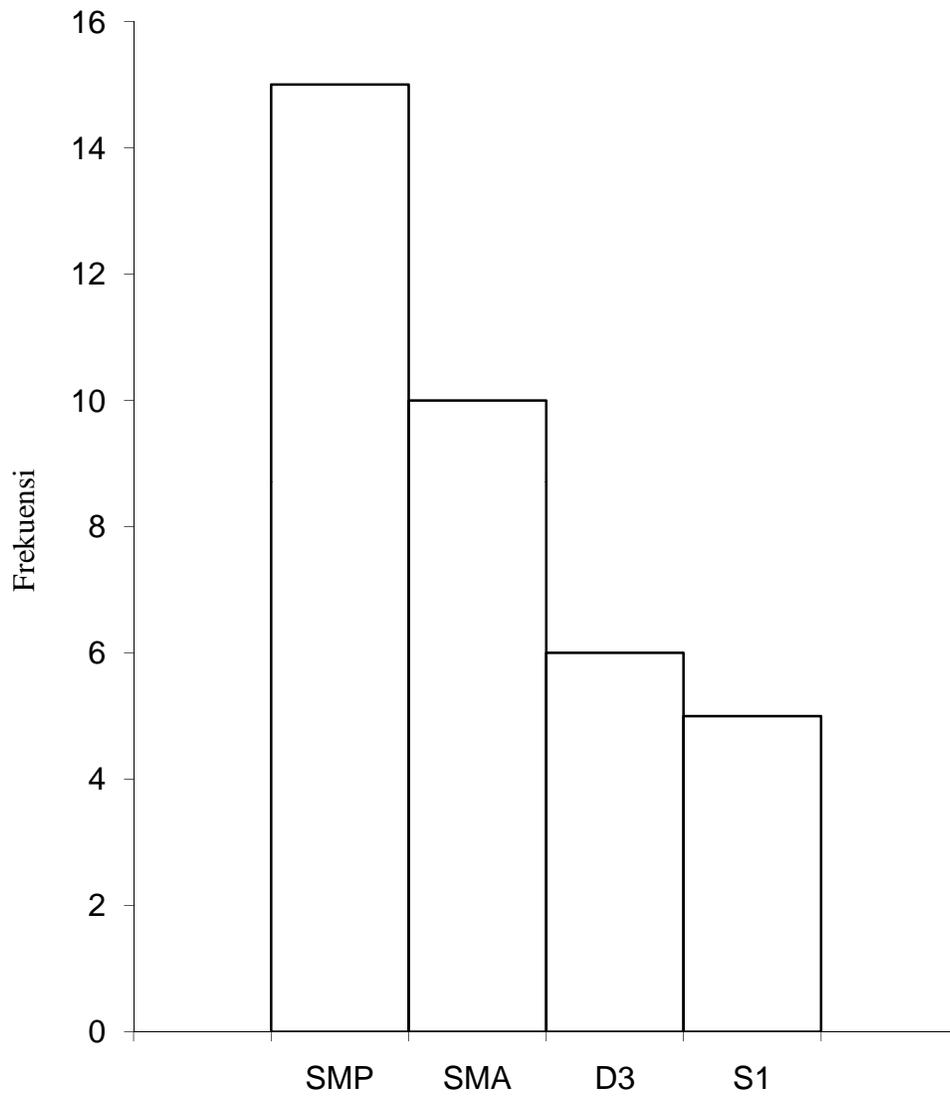
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 36 \\ &= 1 + (3,3) 1,55 \\ &= 1 + 5,13 \\ &= 6,13 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{35}{6} = 5.833 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
83 - 88	82.5	88.5	2	5.6%
89 - 94	88.5	94.5	4	11.1%
95 - 100	94.5	100.5	12	33.3%
101 - 106	100.5	106.5	10	27.8%
107 - 112	106.5	112.5	4	11.1%
113 - 118	112.5	118.5	4	11.1%
Jumlah			36	100%

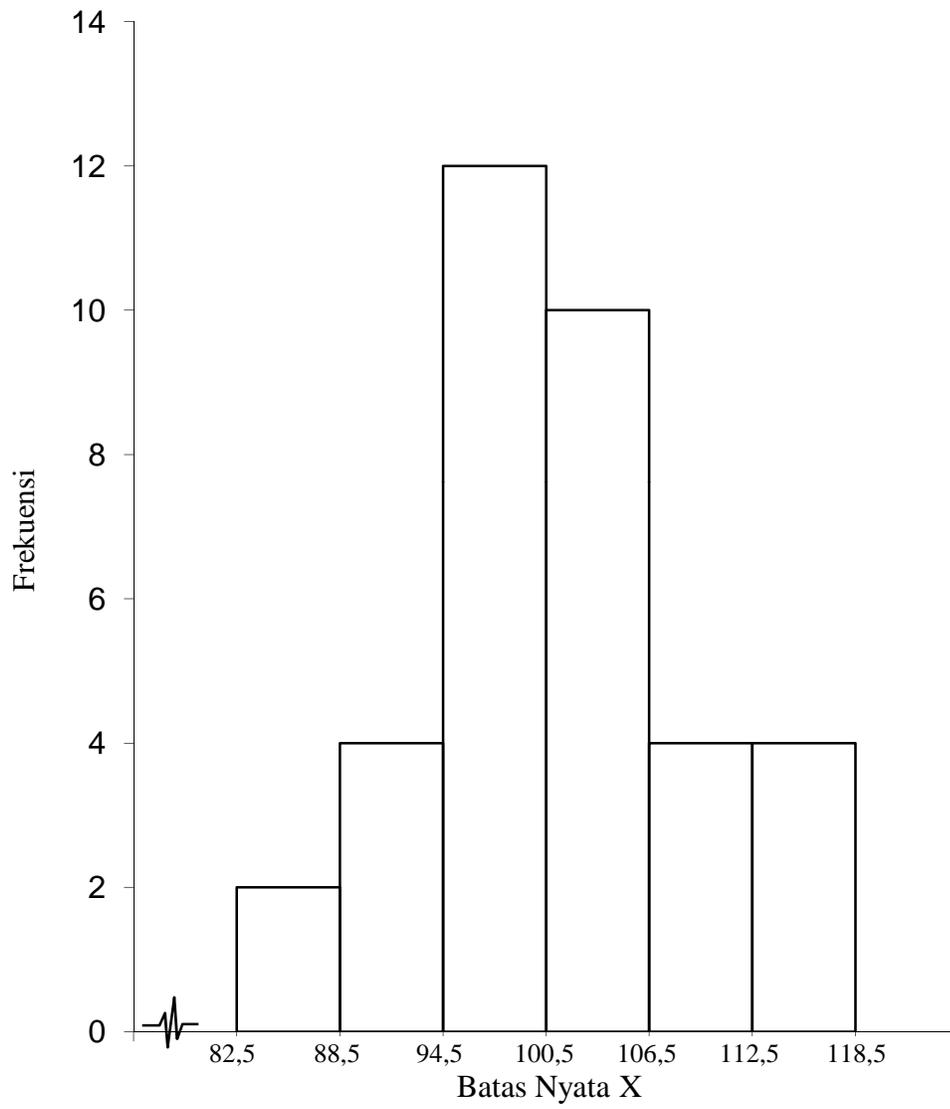
**Grafik Histogram
Variabel X**



**Hasil Data Mentah Variabel X (Tingkat Pendidikan)
dan Varibel Y (Kinerja Karyawan)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	17	118
2	15	99
3	12	98
4	17	108
5	15	116
6	9	95
7	15	105
8	12	97
9	9	96
10	9	85
11	12	97
12	17	102
13	12	92
14	15	112
15	17	103
16	9	99
17	9	100
18	9	94
19	12	103
20	12	97
21	9	104
22	9	96
23	12	104
24	9	90
25	9	90
26	9	106
27	9	83
28	17	113
29	12	107
30	15	101
31	12	109
32	15	114
33	9	95
34	9	98
35	12	101
36	9	106

Grafik Histogram Variabel Y



**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$
1	17	118	5.06	17.08
2	15	99	3.06	-1.92
3	12	98	0.06	-2.92
4	17	108	5.06	7.08
5	15	116	3.06	15.08
6	9	95	-2.94	-5.92
7	15	105	3.06	4.08
8	12	97	0.06	-3.92
9	9	96	-2.94	-4.92
10	9	85	-2.94	-15.92
11	12	97	0.06	-3.92
12	17	102	5.06	1.08
13	12	92	0.06	-8.92
14	15	112	3.06	11.08
15	17	103	5.06	2.08
16	9	99	-2.94	-1.92
17	9	100	-2.94	-0.92
18	9	94	-2.94	-6.92
19	12	103	0.06	2.08
20	12	97	0.06	-3.92
21	9	104	-2.94	3.08
22	9	96	-2.94	-4.92
23	12	104	0.06	3.08
24	9	90	-2.94	-10.92
25	9	90	-2.94	-10.92
26	9	106	-2.94	5.08
27	9	83	-2.94	-17.92
28	17	113	5.06	12.08
29	12	107	0.06	6.08
30	15	101	3.06	0.08
31	12	109	0.06	8.08
32	15	114	3.06	13.08
33	9	95	-2.94	-5.92
34	9	98	-2.94	-2.92
35	12	101	0.06	0.08
36	9	106	-2.94	5.08
Jumlah	430	3633		

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{430}{36} \\ &= 11.94\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{3633}{36} \\ &= 100.92\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{313.889}{35} \\ &= 8.968\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{2338.75}{35} \\ &= 66.821\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{8.968} \\ &= 2.995\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{66.821} \\ &= 8.174\end{aligned}$$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	15	9	95	81	9025	855
2			9	96	81	9216	864
3			9	99	81	9801	891
4			9	100	81	10000	900
5			9	94	81	8836	846
6			9	104	81	10816	936
7			9	96	81	9216	864
8			9	90	81	8100	810
9			9	90	81	8100	810
10			9	106	81	11236	954
11			9	83	81	6889	747
12			9	95	81	9025	855
13			9	98	81	9604	882
14			9	106	81	11236	954
15			9	85	81	7225	765
16	2	10	12	98	144	9604	1176
17			12	97	144	9409	1164
18			12	97	144	9409	1164
19			12	92	144	8464	1104
20			12	103	144	10609	1236
21			12	97	144	9409	1164
22			12	104	144	10816	1248
23			12	107	144	11449	1284
24			12	109	144	11881	1308
25			12	101	144	10201	1212
26	3	6	15	112	225	12544	1680
27			15	101	225	10201	1515
28			15	99	225	9801	1485
29			15	105	225	11025	1575
30			15	116	225	13456	1740
31			15	114	225	12996	1710
32	4	5	17	103	289	10609	1751
33			17	113	289	12769	1921
34			17	118	289	13924	2006
35			17	108	289	11664	1836
36			17	102	289	10404	1734
Jumlah	4	36	430	3633	5450	368969	43946

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 36 \\ \Sigma X &= 430 \\ \Sigma X^2 &= 5450 \\ \Sigma Y &= 3633 \\ \Sigma Y^2 &= 368969 \\ \Sigma XY &= 43946\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{3633 \cdot 5450 - 430 \cdot 43946}{36 \cdot 5450 - 430^2} \\ &= \frac{19799850 - 18896780}{196200 - 184900} \\ &= \frac{903070}{11300} \\ &= 79.9177\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{36 \cdot 43946 - 430 \cdot 3633}{36 \cdot 5450 - 430^2} \\ &= \frac{1582056 - 1562190}{196200 - 184900} \\ &= \frac{19866}{11300} \\ &= 1.75805\end{aligned}$$

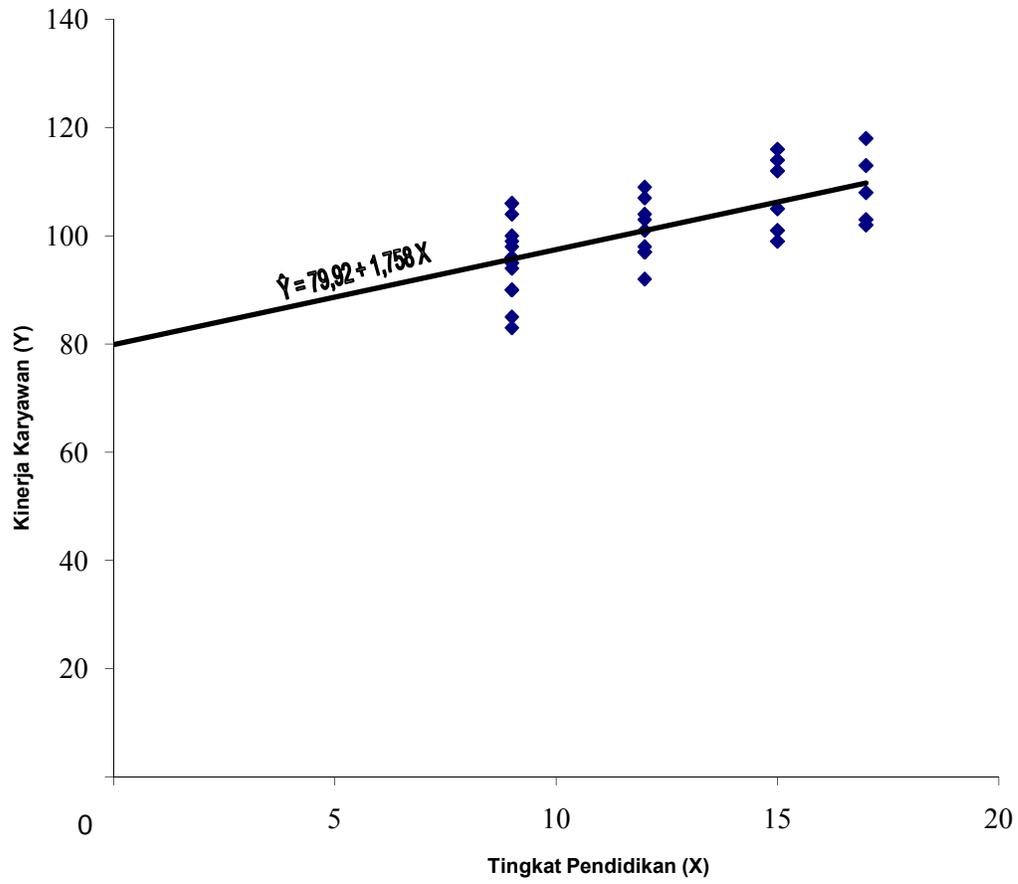
Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 79.92 + 1.758 X$$

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 79,92 + 1,758 X$	\hat{Y}
1	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
2	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
3	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
4	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
5	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
6	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
7	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
8	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
9	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
10	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
11	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
12	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
13	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
14	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
15	9	79.92 + 1.758 . 9	95.740
16	12	79.92 + 1.758 . 12	101.014
17	12	79.92 + 1.758 . 12	101.014
18	12	79.92 + 1.758 . 12	101.014
19	12	79.92 + 1.758 . 12	101.014
20	12	79.92 + 1.758 . 12	101.014
21	12	79.92 + 1.758 . 12	101.014
22	12	79.92 + 1.758 . 12	101.014
23	12	79.92 + 1.758 . 12	101.014
24	12	79.92 + 1.758 . 12	101.014
25	12	79.92 + 1.758 . 12	101.014
26	15	79.92 + 1.758 . 15	106.288
27	15	79.92 + 1.758 . 15	106.288
28	15	79.92 + 1.758 . 15	106.288
29	15	79.92 + 1.758 . 15	106.288
30	15	79.92 + 1.758 . 15	106.288
31	15	79.92 + 1.758 . 15	106.288
32	17	79.92 + 1.758 . 17	109.805
33	17	79.92 + 1.758 . 17	109.805
34	17	79.92 + 1.758 . 17	109.805
35	17	79.92 + 1.758 . 17	109.805
36	17	79.92 + 1.758 . 17	109.805

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 79,92 + 1,758 X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	9	95	95.74	-0.7402	-0.7402	0.5479
2	9	96	95.74	0.2598	0.2598	0.0675
3	9	99	95.74	3.2598	3.2598	10.6264
4	9	100	95.74	4.2598	4.2598	18.1461
5	9	94	95.74	-1.7402	-1.7402	3.0282
6	9	104	95.74	8.2598	8.2598	68.2247
7	9	96	95.74	0.2598	0.2598	0.0675
8	9	90	95.74	-5.7402	-5.7402	32.9496
9	9	90	95.74	-5.7402	-5.7402	32.9496
10	9	106	95.74	10.2598	10.2598	105.2640
11	9	83	95.74	-12.7402	-12.7402	162.3121
12	9	95	95.74	-0.7402	-0.7402	0.5479
13	9	98	95.74	2.2598	2.2598	5.1068
14	9	106	95.74	10.2598	10.2598	105.2640
15	9	85	95.74	-10.7402	-10.7402	115.3514
16	12	98	101.01	-3.0143	-3.0143	9.0862
17	12	97	101.01	-4.0143	-4.0143	16.1149
18	12	97	101.01	-4.0143	-4.0143	16.1149
19	12	92	101.01	-9.0143	-9.0143	81.2583
20	12	103	101.01	1.9857	1.9857	3.9429
21	12	97	101.01	-4.0143	-4.0143	16.1149
22	12	104	101.01	2.9857	2.9857	8.9142
23	12	107	101.01	5.9857	5.9857	35.8282
24	12	109	101.01	7.9857	7.9857	63.7708
25	12	101	101.01	-0.0143	-0.0143	0.0002
26	15	112	106.29	5.7115	5.7115	32.6213
27	15	101	106.29	-5.2885	-5.2885	27.9682
28	15	99	106.29	-7.2885	-7.2885	53.1222
29	15	105	106.29	-1.2885	-1.2885	1.6602
30	15	116	106.29	9.7115	9.7115	94.3133
31	15	114	106.29	7.7115	7.7115	59.4673
32	17	103	109.80	-6.8046	-6.8046	46.3026
33	17	113	109.80	3.1954	3.1954	10.2106
34	17	118	109.80	8.1954	8.1954	67.1646
35	17	108	109.80	-1.8046	-1.8046	3.2566
36	17	102	109.80	-7.8046	-7.8046	60.9118

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
Jumlah				0.00		1368.60

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 79,92 + 1,758 X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} = \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0.00}{36} \\ &= 0.0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{1368.598}{35} \\ &= 39.103 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{39.103} \\ &= 6.25322 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

Regresi $\hat{Y} = 79,92 + 1,758 X$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (Xi - \bar{X} i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-12.7402	-12.7402	-2.0374	0.4788	0.0212	0.0278	0.0066
2	-10.7402	-10.7402	-1.7175	0.4564	0.0436	0.0556	0.0120
3	-9.0143	-9.0143	-1.4416	0.4251	0.0749	0.0833	0.0084
4	-7.8046	-7.8046	-1.2481	0.3925	0.1075	0.1111	0.0036
5	-7.2885	-7.2885	-1.1656	0.3770	0.1230	0.1389	0.0159
6	-6.8046	-6.8046	-1.0882	0.3599	0.1401	0.1667	0.0266
7	-5.7402	-5.7402	-0.9180	0.3186	0.1814	0.1944	0.0130
8	-5.7402	-5.7402	-0.9180	0.3186	0.1814	0.2222	0.0408
9	-5.2885	-5.2885	-0.8457	0.2996	0.2004	0.2500	0.0496
10	-4.0143	-4.0143	-0.6420	0.2389	0.2611	0.2778	0.0167
11	-4.0143	-4.0143	-0.6420	0.2389	0.2611	0.3056	0.0445
12	-4.0143	-4.0143	-0.6420	0.2389	0.2611	0.3333	0.0722
13	-3.0143	-3.0143	-0.4820	0.1844	0.3156	0.3611	0.0455
14	-1.8046	-1.8046	-0.2886	0.1103	0.3897	0.3889	0.0008
15	-1.7402	-1.7402	-0.2783	0.1064	0.3936	0.4167	0.0231
16	-1.2885	-1.2885	-0.2061	0.0793	0.4207	0.4444	0.0237
17	-0.7402	-0.7402	-0.1184	0.0438	0.4562	0.4722	0.0160
18	-0.7402	-0.7402	-0.1184	0.0438	0.4562	0.5000	0.0438
19	-0.0143	-0.0143	-0.0023	0.0000	0.5000	0.5278	0.0278
20	0.2598	0.2598	0.0416	0.0160	0.5160	0.5556	0.0396
21	0.2598	0.2598	0.0416	0.0160	0.5160	0.5833	0.0673
22	1.9857	1.9857	0.3175	0.1217	0.6217	0.6111	0.0106
23	2.2598	2.2598	0.3614	0.1406	0.6406	0.6389	0.0017
24	2.9857	2.9857	0.4775	0.1808	0.6808	0.6667	0.0141
25	3.1954	3.1954	0.5110	0.1950	0.6950	0.6944	0.0006
26	3.2598	3.2598	0.5213	0.1985	0.6985	0.7222	0.0237
27	4.2598	4.2598	0.6812	0.2518	0.7518	0.7500	0.0018
28	5.7115	5.7115	0.9134	0.3186	0.8186	0.7778	0.0408
29	5.9857	5.9857	0.9572	0.3289	0.8289	0.8056	0.0233
30	7.7115	7.7115	1.2332	0.3907	0.8907	0.8333	0.0574
31	7.9857	7.9857	1.2770	0.3980	0.8980	0.8611	0.0369
32	8.1954	8.1954	1.3106	0.4049	0.9049	0.8889	0.0160
33	8.2598	8.2598	1.3209	0.4066	0.9066	0.9167	0.0101
34	9.7115	9.7115	1.5530	0.4394	0.9394	0.9444	0.0050
35	10.2598	10.2598	1.6407	0.4495	0.9495	0.9722	0.0227
36	10.2598	10.2598	1.6407	0.4495	0.9495	1.0000	0.0505

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.072 , L_{tabel} untuk n = 36

No.	$(Y - \hat{Y})$ (X_i)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ $(X_i - \hat{X}_i)$	Z_i	Z_t	$F(z_i)$	$S(z_i)$	$[F(z_i) - S(z_i)]$
-----	----------------------------	--	-------	-------	----------	----------	---------------------

dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,147. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 79,92 + 1,758 X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 79,92 + 1,758 X \\ &= 79,92 + 1,758 [9] = 95,74 \end{aligned}$$

2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 95 - 95,74 = -0,74$$

3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = -0,74 - 0,0000 = -0,74$$

4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$

$$= (-0,74)^2 = 0,55$$

5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-12,74}{6,25} = -2,037$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,03; pada sumbu menurun cari angka 2,0; lalu pada sumbu mendatar angka 3 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4788$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$

$$Z_i = -2,03, \text{ maka } 0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4788 = 0,0212$$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{36} = 0,028$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(Z_i)]$

Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(Z_i)$

$$= [0,021 - 0,028] = 0,007$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 368969 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{3633^2}{36} \\ &= 366630.25 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 1.758 \left\{ 43946 - \frac{(430) (3633)}{36} \right\} \\ &= 970.152 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 368969 - 366630.25 - 970.15 \\ &= 1368.598 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 36 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(s)} &= n - 2 = 34 \end{aligned}$$

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
								n	
1	1	15	9	95	9025	855	138325	137664.60	660.40
2			9	96	9216	864			
3			9	99	9801	891			
4			9	100	10000	900			
5			9	94	8836	846			
6			9	104	10816	936			
7			9	96	9216	864			
8			9	90	8100	810			
9			9	90	8100	810			
10			9	106	11236	954			
11			9	83	6889	747			
12			9	95	9025	855			
13			9	98	9604	882			
14			9	106	11236	954			
15			9	85	7225	765			
16	2	10	12	98	9604	1176	101251	101002.50	248.50
17			12	97	9409	1164			
18			12	97	9409	1164			
19			12	92	8464	1104			
20			12	103	10609	1236			
21			12	97	9409	1164			
22			12	104	10816	1248			
23			12	107	11449	1284			
24			12	109	11881	1308			
25			12	101	10201	1212			
26	3	6	15	112	12544	1680	70023	69768.17	254.83
27			15	101	10201	1515			
28			15	99	9801	1485			
29			15	105	11025	1575			
30			15	116	13456	1740			
31			15	114	12996	1710			
32	4	5	17	103	10609	1751	59370	59187.20	182.80
33			17	113	12769	1921			
34			17	118	13924	2006			
35			17	108	11664	1836			
36			17	102	10404	1734			
Σ	4	36	430	3633	368969	43946			1346.53

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_s}$	Fo > Ft Maka regresi Berarti
Sisa	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	36	368969.00			
Regresi (a)	1	366630.25			
Regresi (b/a)	1	970.15	970.15	24.10	4.05
Sisa	34	1368.60	40.25		
Tuna Cocok	2	22.06	11.03	0.26	19.46
Galat Kekeliruan	32	1346.53	42.08		

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 36 \\ \Sigma X &= 430 \\ \Sigma X^2 &= 5450 \\ \Sigma Y &= 3633 \\ \Sigma Y^2 &= 368969 \\ \Sigma XY &= 43946\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{36 \cdot 43946 - [430] \cdot [3633]}{\sqrt{\{36 \cdot 5450 - 430^2\} \{36 \cdot 368969 - 3633^2\}}} \\ &= \frac{1582056 - 1562190}{\sqrt{11300 \cdot 84195}} \\ &= \frac{19866}{30844.829} \\ &= 0.644\end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.644$ karena $\rho > 0$,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0.644 \sqrt{34}}{\sqrt{1-0.415}} \\&= \frac{0.644 \cdot 5.83}{\sqrt{0.585}} \\&= \frac{3.755}{0.765} \\&= 4.91\end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (36 - 2) = 34$ sebesar 1,70

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [4.91] > t_{\text{tabel}} (1,70)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.644^2 \times 100\% \\ &= 0.4148 \times 100\% \\ &= 41.48\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kinerja Karyawan ditentukan oleh Tingkat Pendidikan sebesar 41,48%.

Nilai Rata-rata Kinerja Berdasarkan Unit Usaha Koperasi

No.	X	Y	Total	Rata-rata
1	17	118		
2	15	99		
3	12	98		
4	17	108		
5	15	116		
6	9	95	634	111,6
7	15	105		
8	12	97		
9	9	96		
10	9	85	383	95,75
11	12	97		
12	17	102		
13	12	92	291	97
14	15	112		
15	17	103		
16	9	99		
17	9	100		
18	9	94		
19	12	103		
20	12	97		
21	9	104	812	101,5
22	9	96		
23	12	104		
24	9	90		
25	9	90		
26	9	106		
27	9	83	569	94,8
28	17	113		
29	12	107		
30	15	101		
31	12	109		
32	15	114		
33	9	95		
34	9	98	737	105,2
35	12	101		
36	9	106	207	103,5
Jumlah	430	3633	3633	97

Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	K	n _i	X	Y	Total	Rata-rata
1	1	15	9	95		
2			9	96		
3			9	99		
4			9	100		
5			9	94		
6			9	104		
7			9	96		
8			9	90		
9			9	90		
10			9	106		
11			9	83		
12			9	95		
13			9	98		
14			9	106		
15			9	85	1437	95,8
16	2	10	12	98		
17			12	97		
18			12	97		
19			12	92		
20			12	103		
21			12	97		
22			12	104		
23			12	107		
24			12	109		
25			12	101	1005	100,5
26	3	6	15	112		
27			15	101		
28			15	99		
29			15	105		
30			15	116		
31			15	114	647	107,9
32	4	5	17	103		
33			17	113		
34			17	118		
35			17	108		
36			17	102	544	108,9
Σ	4	36	430	3633	3633	413,1

DAFTAR KARYAWAN TETAP KOPERASI PERUM BULOG

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Bagian
1	Furotin	D3	Manager Adm & keuangan
2	Wiwik Sulistyono	D3	KA.BAG. Keuangan
3	Djaelani	S1	Staff Keuangan
4	Endi Dyah AR	D3	Staff Keuangan
5	Siti Kisrowiyah	SMA	Staff Keuangan
6	Elly Tri Astuti	S1	Staff Keuangan
7	Moch. Yamin	D3	Staff Keuangan
8	Jaelani	SMP	Staff Keuangan
9	Siti Maryanah	SMA	KA. Unit Simpan Pinjam
10	Raras Tri Hadiyanti	D3	Staff Simpan Pinjam
11	Suprihatna	SMA	Staff Simpan Pinjam
12	Sakur	SMP	Staff Simpan Pinjam
13	Watini	SMP	Staff Simpan Pinjam
14	Partinah	S1	KA.BAG Pembukuan
15	Agus Masuli	SMA	Staff Pembukuan
16	Endang Ayu N,SE	S1	Staff Pembukuan
17	Aris Setiawan	SMA	Staff Pembukuan
18	Dharlina Eriny	S1	KA.BAG SDM & Umum
19	Moch. Naih	D3	Staff SDM & Umum
20	Sugi Sri Swanti	S1	Staff SDM & Umum
21	Asmon Aswad	SMP	Staff SDM & Umum
22	Alip Syaiful Anas	SMP	Staff SDM & Umum
23	Kasilah Daku	SMP	Staff SDM & Umum
24	M.Irfan Kurniawan	SMA	Staff SDM & Umum
25	Martani	SMA	Staff SDM & Umum
26	Inda Kusady	SMP	Staff SDM & Umum
27	Suprinantyo	S1	KA.BAG. Niaga dan Perdagangan
28	Nunik Sundari	S1	KA. Unit Perdagangan Umum
29	Kahaeroni	SMP	Staff Perdagangan Umum
30	Siti Hawa	SMA	Staff Perdagangan Umum
31	Munaf	SMP	Staff Perdagangan Umum
32	Djumari Ari S	SMP	Staff Perdagangan Umum
33	Masrikan	SMP	Staff Perdagangan Umum
34	Suwito	SMP	Staff Perdagangan Umum
35	Sukriyanto	D3	KA. Unit Apotik
36	Chandra Helmi	S1	Staff Apotik
37	Endang Sri H	SMA	Staff Apotik
38	Aminati	D3	Staff Apotik
39	Achmad Effendi	SMA	Staff Apotik
40	Rini Muryati	D3	Staff Apotik
41	Tapsilah	SMP	Staff Apotik

42	Machmud Yunus	SMP	Staff Apotik
43	Subandi	SMA	Kabag. Jasa & Produksi
44	Moch. Harmis	S1	KA. Unit Sewa Kantor
45	Sa'aya Musa H	SMA	Staff Sewa Kantor
46	Dalyono	SMP	Staff Sewa Kantor
47	Muridan	SMA	KA. Unit Rental Mobil
48	Sugeng Wahyudi	SMA	KA. Unit Jasa Kebersihan

SMP = 16 Karyawan

SMA = 14 Karyawan

D3 = 9 Karyawan

S1 = 9 Karyawan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180 Bag. UHTP : Telp. 4893726,
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 5131/H39.12/PL/2012
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian Skripsi.**

24 Oktober 2012

Yth. Ketua Koperasi Karyawan PT Pulo Mas Jaya
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Khoirunnisaa Anggraeni**
Nomor Registrasi : 8125082654
Program Studi : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Koperasi Karyawan PT Pulo Mas Jaya**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul
"**Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan
PT Pulo Mas Jaya**"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.



Ketua Biro Administrasi
Akademi dan Kemahasiswaan

Dr. Syaifulah
NIP. 19570216 198403 1 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog/Jurusan Ekonomi dan Administrasi

- SPBU
- Simpan pinjam
- ATK
- Foto copy



KOPKARMAS

- Sewa Kios
- Cleaning Service
- Pertamanan
- Percetakan

SURAT KETERANGAN

No. 07/SKET/KPM/III/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Kadino Susanto, SH
Jabatan : Ketua KOPKARMAS

Dengan ini menerangkan bahwa,

N a m a : Khoirunnisaa Anggraeni
Nomor Register : 8125082654
Tempat/tgl.lahir : Jakarta, 13 Januari 1991
Alamat : Jl. Kebon Kelapa Rt.09 Rw.011 No.14
Utan Kayu Selatan, Matraman Jakarta Timur
Program Pendidikan : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi

Telah melakukan penelitian untuk skripsi pada Koperasi Karyawan PT Pulo Mas Jaya (KOPKARMAS) dengan judul "HUBUNGAN TINGKAT PENDIDIKAN DENGAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI PT PULO MAS JAYA".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 2 Maret 2013

**KOPERASI KARYAWAN
PT PULO MAS JAYA**

Kadino Susanto, SH
Ketua

KOPERASI KARYAWAN PT PULO MAS JAYA

BADAN HUKUM 088/PAD/KWK.9/IV/1996

Gedung Perkantoran Pulomas Satu, Gedung II Lantai 1

Jl. Jend. A. Yani No. 2 Jakarta 13210, Indonesia Telp. (021) 475 0905, ext : 257 Telp/Fax : (021) 4786 6962



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180 Bag. UHTP : Telp. 4893726,
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 5132/H39.12/PL/2012
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian Skripsi.**

24 Oktober 2012

Yth. **Ketua Koperasi BULOG**
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Khoirunnisaa Anggraeni**
Nomor Registrasi : 8125082654
Program Studi : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Koperasi BULOG**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul
"Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Kinerja Karyawan Koperasi Perum BULOG"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog/Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Ketua Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifulah
NIP. 19570216 198403 1 001

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ifu Furotin
Jabatan : Manager
Alamat : Jln.Gatot Subroto Kav.36 Jakarta Selatan

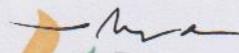
Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswi Universitas Negri Jakarta (UNJ) dibawah ini :

Nama : Khoirunnisaa Anggraeni
No.Register : 8125082654
Program Studi : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi

Telah melakukan penelitian untuk Skripsi pada Koperasi Pegawai Bulog dengan Judul
“ **HUBUNGAN TINGKAT PENDIDIKAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
KOPERASI PEGAWAI BULOG JAKARTA SELATAN**”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Maret 2013
KOPERASI PEGAWAI BULOG
Manager




Ifu Furotin
KOPERASI PEGAWAI PERUM BULOG
KOPERATIVE
KOPERASI PEGAWAI PERUM BULOG

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Khoirunnisaa Anggraeni, dilahirkan di Jakarta, pada tanggal 13 Januari 1991. Anak pertama dari pasangan Bapak Drs. Aprianto dan Ibu Sudarmini. Penulis beralamat di Jl. Kebon Kelapa Rt.09/Rw.11 No.14 Kel. Utan Kayu Selatan, Kec. Matraman, Jakarta Timur. Latar belakang pendidikan penulis adalah TK.Nurul Huda Jakarta Timur dan lulus pada tahun 1996, melanjutkan ke SDN 01 Pagi Jakarta Timur dan lulus pada tahun 2002. Jenjang selanjutnya ke SMP Negeri 7 Jakarta Timur dan lulus pada tahun 2005, kemudian melanjutkan ke SMA Negeri 31 Jakarta Timur dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun 2008 penulis diterima sebagai mahasiswa Universitas Negeri Jakarta melalui jalur UMB dengan Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi.

Penulis pernah melaksanakan Program Kerja Lapangan (PKL) di Koperasi Karyawan PT. Pulo Mas Jaya di Jakarta Timur dan Praktek Kerja Lapangan (PPL) di SMA Negeri 71 Jakarta Tinur. Pengalaman mengajar sebagai guru privat selama 2 tahun. Demikianlah daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.