

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA USAHA
ROTI ISTANA BAKERY MEULABOH
ACEH BARAT**

SKRPSI

**WIRDA FANGGRIANI
1705901010061**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
ACEH BARAT
2023**

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA USAHA
ROTI ISTANA BAKERY MEULABOH
ACEH BARAT**

**WIRDA FANGGRIANI
1705901010061**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pertanian
Pada Program Studi Agribisnis



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
ACEH BARAT
2023**



KEMENTERIAN PENDIDIKSN, KEBUDAYAAN
RESET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS PERTANIAN
MEULABOH, ACEH BARAT 23615; PO BOX 59
Laman : www.utu.ac.id, Email : pertanian@utu.ac.id

Meulaboh, 06 Maret 2023

Program Studi : Agribisnis
Jenjang : Strata I (S-1)

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini telah menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi saudara:


Nama : Wirda Fanggriani
NIM : 1705901010061

Dengan judul :

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat

Di ajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Teuku Umar Meulaboh.

Mengesahkan,
Pembimbing


Yoga Nugroho, SP.,MM
NIP. 198801062015041002

Mengetahui,


Dean Fakultas Pertanian
Ir. Rusdi Faizin., M.Si
NIP.19630811199030001


Ketua,
Program Studi Agribisnis
Devi Agustia, SP.,M.Si
NIP. 198608182019032012



Program Studi : Agribisnis
Jenjang : Strata I (S1)

Meulaboh, 06 Maret 2023

LEMBARAN PENGESAHAN PENGUJI

Dengan ini telah menyatakan bahwa kami telah mengesahkan Skripsi Saudari:

Nama : Wirda Fanggriani
NIM : 1705901010061

Dengan judul:

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 26 Desember 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

- 1) Yoga Nugroho, SP.,MM
(Pembimbing)
- 2) Dr. Ir. Aswin Nasution, M.Si
(Ketua Penguji)
- 3) Teuku Athaillah, SP.,M.Si
(Anggota Penguji)

Mengetahui :
Program Studi Agribisnis
Ketua,


Devi Agustia, SP.,M.Si
NIP.198608182019032012

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat**” adalah karya saya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam bentuk daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Meulaboh, 06 Maret 2023
Yang membuat pernyataan,



Wirda Fanggriani
1705901010061

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Wirda Fanggriani merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan suami istri bapak Idram dan ibunda Nur Aidar. Dilahirkan pada tanggal 17 Agustus 1999 di Desa Alue Tho, Kecamatan Seungan, Kabupaten Nagan Raya. Penulis memulai jenjang pendidikan dasar di Paud AL-FURQAN pada tahun 2005 dan lulus di tahun 2006 pada tahun yang sama 2006 melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) alue bakti dan lulus pada tahun 2011. Pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Seunagan dan tamat pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri(SMAN) 1 Seunagan dan tamat pada tahun 2017. Di tahun 2017 penulis tercatat sebagai mahasiswi Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Teuku Umar.

Berkat dan rahmat yang berlimpah serta pertolongan dari ALLAH SWT usaha dan diiringi motivasi keluarga serta doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas kampus di Universitas Teuku Umar (UTU) alhamdulillah penulis berhasil mempertahankan dan menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat”

PERSEMBAHAN



Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT tiada tuhan selain Allah dan Muhammad adalah utusan Allah SWT tiada kata dan kalimat yang dapat saya utarakan bagaimana kebesaran Allah terhadap hamba yang telah membawa manusia dari alam Ruh ke alam Dunia dan dengan rahmat yang sangat besar ini dapat kita syukuri sebesar-besarnya kepada jujungan kita nabi Muhammad A.S. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan.

“Barangsiapa yang hendak mengiginkan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Dan barangsiapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat), hendaklah ia menguasai ilmu.” (HR. Ahmad)

Ya Allah waktu yang sudah kujalani saat ini memberiku banyak pengalaman dari yang bahagia, sedih dan suka cita mengajarkanku harus banyak bersyukur. Warna warni kehidupan dan bertemu orang yang bermacam ragam dan juga mengajarkan arti pertemanan yang sesungguhnya. ya Allah terimakasih telah membawaku sampai ke penghujung dari awal perjuanganku dan hanya dapat mensyukuri saja segala nikmatmu ya Allah segala puji bagi Allah. Alahamdulillah ya Allah alhamdulillahirobbil alamin.

Ibunda dan Ayahanda tercinta

*Sebagai tanda bakti dan rasa hormat kepada kedua orangtuaku kupersembahkan karya kecil ini kepada ibunda (Nur Aidar) dan ayahanda (Idram) yang telah memberikan saya kasih sayang, dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tak terhingga yang tiada mungkin dapat kubalaskan hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan persembahan. Hanya rasa syukur yang dapat saya katakan karena telah menghadirkan saya ke dunia dan betapa beruntungnya saya memiliki ibu dan ayah yang selalu berada di sisi saya. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ibu dan ayah bahagia karena saya sadar selama ini belum mampu membahagiakan dan belum mampu berbuat lebih. Untuk ibu dan ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku serta selalu meridhoiku melakukan banyak hal baik. Terima kasih Ibu-
Terimakasih Ayah.*

*Dalam silah di lima waktu mulai fajar terbit hingga terbenam..seraya tangaku menadahi”. ya Allah ya Rahman ya Rahim Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara kedua ma...
ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah nanti dari panasnya sengat hawa api nerakamu*

Abang abang dan orang terdekatku

Sebagai tanda terimakasih kupersembahkan karya kecil ini untuk abang tercinta yang pertama (Rozan) dan abang kedua (Rezi) terimakasih selama ini telah mendoakan saya, mendukung dan memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk orang tercinta yang saat ini bersama saya terimakasih telah mendukung saya dalam keadaan suka maupun duka yang telah banyak memberikan nasehat dan petuah untuk menghibur saya dalam menyelesaikan skripsi ini. semoga doa dan hal yang baik kalian berikan menjadi baik pula untuk diriku. Terimakasih untuk kalian.

Terimakasih untuk kalian Sungguh tiada yang dapat kulakukan tanpa kalian terutama kedua orangtuaku jasamu yang tiada duanya tak mampu aku balaskan selain baktiku kepadamu dan memohon kebaikan atasmu pada Allah SWT. Semoga Allah SWT selalu mengampuni dosamu dan menyayangimu sebagaimana kau menyayangiku. Amin ya Allah SWT

Hanya Allah yang dapat membalas semua yang kalian lakukan. Terimakasih untuk dukungan, doa, motivasi serta material yang kalian berikan padaku dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi berjudul **“Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat”**.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Harga Pokok Produksi Pada Industri Roti Istana Bakery di Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

Namun demikian, sangat disadari masih terdapat kekurangan karena keterbatasan dan kendala yang dihadapi. Untuk itu, penulis mengharapkan saran saran dan kritikan yang membangun kearah penyempurnaan pada skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Alue Peunyareng, 06 Maret 2023

Penulis

Wirda Fanggriani

UCAPAN TERIMAKASIH

Penyelesaian skripsi ini jugai tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sebagai bentuk rasa syukur kepada Tuhan, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada Kedua Orangtua yang telah memberikan kasih sayang, dan cintanya dengan semua pengorbanan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan terima kasih kepada:

1. Yoga Nugroho, S.P., MM sebagai Pembimbing yang telah banyak membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ir. Rusdi Faizin., M.Si, selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Teuku Umar
3. Ibu Devi Agustia, SP, M.Si selaku Ketua Program Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Teuku Umar yang telah banyak memberikan kritikan dan saran hingga terselesaikannya penulisan akhir ini.
4. Seluruh Staf Pengajar dan Pegawai di Fakultas Pertanian Universitas Teuku Umar.
5. Teman-teman seperjuangan yang selalu membantu dalam suka dan duka, sebagai tempatku berteduh saat sedih dan bahagia dalam perjuanganku selama kuliah dan penyelesaian skripsi ini.

Namun demikian, sangat disadari masih terdapat kekurangan karena keterbatasan dan kendala yang dihadapi. Untuk itu, penulis mengharapkan saran-saran dan kritikan yang membangun kearah penyempurnaan pada skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Alue Peunyareng, 06 Maret 2023

Penulis

Wirda Fanggriani

ABSTRACT

WIRDA FANGGRIANI "Factors Affecting Employee Performance in the Roti Palace Bakery Meulaboh Aceh Barat" Under the guidance of YOGA NUGROHO.

This research was conducted at the Meulaboh West Aceh Palace Bakery Business in September-October 2021. The purpose of this research was to find out how the influence of Education, Training, Compensation, and Motivation factors on Employee Performance at the Meulaboh West Aceh Palace Bakery Business. Data analysis techniques in this study were carried out quantitatively. Quantitative data is an analysis of data in the form of numbers and then processed using SPSS software in the form of a test with the R2 test and F test. The results show that there is a significant positive relationship between the education variable (X) on Employee Performance (Y). Based on the results of the correlation, it can be concluded that the relationship between education variables on Employee Performance) is high, there is a positive significant relationship between training variables (X) on Employee Performance (Y). Based on the results of the correlation, it can be concluded that the relationship between training variables on employee performance is low. There is a significant positive relationship between compensation (X) and employee performance (Y). Based on the results of the correlation, it can be concluded that the relationship between the compensation variable on employee performance is moderate. There is a significant positive relationship between the variable Motivation (X) on Employee Performance (Y). Based on the results of the correlation, it can be concluded that the relationship between the variable Motivation on Employee Performance) is high.

Keywords: *Education, Training, Compensation, Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

WIRDA FANGGRIANI “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat” Dibawah bimbingan **YOGA NUGROHO**.

Penelitian ini dilaksanakan pada pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat pada bulan September-oktober 2021. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Data kuantitatif yaitu suatu analisis data yang berbentuk angka-angka kemudian diolah menggunakan software SPSS dalam bentuk uji asumsi klasik dengan uji R^2 dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan positif antara variabel pendidikan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil korelasi dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel pendidikan terhadap Kinerja Karyawan) adalah bersifat tinggi. Ada hubungan signifikan positif antara variabel pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil korelasi dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat rendah. Ada hubungan signifikan positif antara antara kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil korelasi dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat Sedang. Ada hubungan signifikan positif antara ada variabel Motivasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil korelasi maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan) adalah bersifat tinggi.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBARAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.2 Pengertian Karyawan	11
2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Pemikiran Penelitian	21
2.6 Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	23
3.2 Jenis dan Waktu Penelitian	23
3.2.1 Data Primer	23
3.2.2 Data Sekunder	24
3.3 Metode Pengumpulan Data	24
3.3.1 Kuesioner	24
3.4 Sampel.....	24
3.5 Variabel Penelitian	25
3.5.1 Variabel Dependen	25
3.5.2 Variabel Independen	26
3.6 Metode Analisis Data	27
3.6.1 Uji statistik Deskriptif	27
3.7 Uji Hipotesis.....	28
3.7.1 Koefisien Determinasi	28
3.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	28
3.7.2 Uji Secara Parsial (Uji t)	29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian.....	41
4.2 Visi Misi Usaha.....	29
4.2 Karakteristik Responden	29
4.2 Analisis Variabel Penelitian	29
4.3 Hasil dan Pembahasan Penelitian	33
4.3 Model Koefisien Korelasi	33
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	47

DAFTAR TABEL

1. Tabel.1.Tenaga Kerja pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh 05
2. Tabel.4.1 Karakteristik Responden 33
3. Tabel.4.2 Analisis Statistik 39
4. Tabel.4.3 Rekapitulasi Hasil Pengujian koefesien determinasi (R^2)..... 44

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran.....	21
2. Struktur Organisasi	31

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	50
-------------------------------	----

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kita dapat mengawali pembahasan ini dengan mengerti terlebih dahulu apa itu kinerja. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Moeharionto (2012)

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena betapapun hebat gedung-gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasarannya serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut. Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu usaha memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas usaha. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam usaha ini harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Dalam meningkatkan kinerja karyawan usaha roti istana bakery dalam menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bias memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumberdaya manusia. Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006).

Keberadaan karyawan merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana usaha yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung

jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.(Pabundu Tika. 2006)

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Berkaitan dengan kinerja karyawan, beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya adalah belum optimalnya kinerja karyawan. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja karyawan dengan target yang telah ditetapkan.

Usaha Roti Istana Bakery mulai berdiri dan beroperasi pada tahun 1990 dan pemilik pertama usaha roti istana Bakery adalah orang China bapak Anwar warga Sumatra Utara Medan. 3 tahun kemudian Usaha Roti Istana Bakery bergabung dan berkongsi selama 3 tahun sampai tahun 1993 dengan pemilik yang saat ini mengelola usaha roti istana bakery. Usaha Roti Istana Bakery sudah berjalan selama 28 tahun hingga sekarang.

Pada Usaha Roti Istana Bakery olahan roti yang dibuat bisa mencapai hingga 500 kg tepung/hari dan dari hasil produksi roti pada Usaha Roti Istana Bakery banyak macam variasi roti yang dibuat, ada sebagian besar dari roti pada Usaha Roti Istana Bakery dijual ke beberapa daerah yaitu mulai dari daerah meulaboh, nagan raya, abhya, dan hingga ke semeulu. Sebagian masyarakat yang berada disekitaran Meulaboh langsung mengambil roti ke pabriknya karena harga roti yang ada dipasaran berbeda dengan membeli langsung di pabriknya.

Usaha Roti Istana Bakery Aceh Barat mulai buka dari jam 7:30 sampai jam 12:30 istirahat siang lalu lanjut pada jam 13:30 sampai jam 17:30 dan Untuk shift malam tidak dilanjutkan lagi karena pada Usaha Roti Istana Bakery Aceh Barat tidak beroperasi di malam hari. Orang yang bekerja pada usaha roti istana Bakery Aceh Barat ada yang mulai dari 25 tahun bekerja pada Usaha Roti Istana Bakery Aceh Barat, ada yang baru 5 tahun dan ada juga yang baru 2 bulan. Karyawan yang bekerja pada Usaha Roti Istana Bakery Aceh Barat tetap dan tidak ada yang berpindah kecuali karyawan berhenti sendiri dan diberhentikan oleh pemilik. usaha roti istana bakery Aceh Barat.

Jumlah Karyawan usaha roti Istana Bakery Di Meulaboh Aceh Barat belum terlalu banyak karyawan masih sangat sedikit, tetapi jumlah pelanggan yang membeli produk pada usaha roti istana bakery sudah memiliki banyak pelanggan.

Tabel 1.1 : Tenaga Kerja Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat

No.	Tenaga Kerja	Jumlah
1	Tenaga Kerja Ahli	8 Orang
2	Tenaga Kerja Inti	4 Orang
3	Tenaga Kerja Pembantu	3 Orang
4	Tenaga Kerja Pengemasan	10 Orang
5	Tenaga Kerja Supir	5 Orang

Sumber : Usaha Istana Roti Bakery

Karyawan yang bekerja pada usaha roti istana bakery Meulaboh Aceh Barat ada beberapa bagian. Mulai dari tenaga kerja ahli, tenaga kerja inti, tenaga kerja pembantu, dan ada tenaga kerja dibagian pengepakan. Setiap karyawan yang bekerja pada usaha roti istana bakery memiliki tingkat kerja yang berbeda-beda sesuai kemampuan masing-masing. Karyawan yang sudah bekerja cukup lama akan ditempatkan pada tenaga kerja ahli karena sudah cukup lama memahami bagaimana produksi roti pada usaha roti istana bakery. Tenaga kerja inti adalah tenaga kerja yang sudah cukup memahami dan kecakapan dalam memalakukan pekerjaannya pada usaha roti istana bakery meulaboh aceh barat. Tenaga kerja pembantu adalah asisten dari tenaga kerja ahli dan inti. Sedangkan tenaga kerja di bagian pengepakan adalah karyawan yang bekerja khususnya di bagian pengemasan roti pada usaha roti istana bakery dan tenaga kerja supir adalah tenaga yang bekerja pada bagian pengantaran roti di Usaha Roti Istana Bakery

- a. Tenaga kerja ahli adalah tenaga kerja karyawan yang bekerja pada bagian pembuatan roti dan pengadonan roti pada usaha roti istana bakery meulaboh.
- b. Tenaga kerja inti adalah tenaga kerja karyawan pada bagian pembuatan selai roti di usaha roti istana bakery meulaboh.
- c. Tenaga kerja pembantu adalah tenaga kerja karyawan yang bekerja pada bagian pemangangan roti dan bisa bekerja di bagian kerja lainnya juga

seperti pekerja buruh

- d. Tenaga kerja pengemasan adalah tenaga kerja karyawan yang bekerja pada bagian pengemasan roti
- e. Tenaga kerja supir adalah tenaga kerja karyawan yang bekerja pada bagian pengantaran roti .

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah faktor Pendidikan berhubungan Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat?
2. Apakah faktor Pelatihan berhubungan Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat?
3. Apakah faktor Kompensasi berhubungan Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat?
4. Apakah Faktor Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi dapat berhubungan dengan Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan pendidikan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan pelatihan yang diikuti berhubungan terhadap Kinerja Karyawan Usaha Roti Istana Bakery
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan pemberian kompensasi pada Karyawan Usaha Roti Istana Bakery
4. Untuk mengetahui hubungan pemberian motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Usaha Istana Bakery.

1.4 Manfaat

1. Diharapkan bagi pemiilik Usaha Roti Istana Bakery dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan pada pemilik usaha dan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal.

2. Diharapkan bagi penulis agar dapat menambah pengetahuan dan dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuannya khususnya terhadap sumber daya manusia, sehingga diharapkan nantinya dapat mengaplikasikan ilmu jika sudah terjun di dunia perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku (Wulan, 2011).

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan, Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai.

Menurut Malthis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Malthis dan Jackson, 2006):

a. Kualitas Kerja

Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kuantitas Kerja

Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi

pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual, usaha yang ditingkatkan, dan dukungan organisasional.

The Liang Gie (2002) menyatakan bahwa kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas- aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai luhur atau mengandung suatu maksud tertentu terutama berhubungan dengan kelangsungan hidupnya”. Sedangkan Siswanto dalam A. Mangkunegara (2005) mendefinisikan kerja pegawai sebagai suatu sikap menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut H. Handoko (2000) kinerja seseorang dapat tercapai jika tujuan tertentu yang diinginkan telah tercapai, maka dapat dikatakan pula bahwa tindakan itu efektif. Sedangkan The Liang Gie(2002) mengemukakan : Kinerja adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendakinya kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu dan memang dikehendakinya maka perbuatan orang itu dikatakan efektif memberikan akibat atau mencapai maksud sebagaimana dikehendaki.

Yuwalliatin (dalam mangkuenegara. 2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar.

Hasibuan (2007), menyatakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan Napitupulu(2001), juga menyatakan bahwa pendidikan meliputi pengetahuan dan pengalaman yang disusun secara logis dan sistematis mengenai kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha yang dijalankan dengan tujuan mengubah tingkah laku manusia kearah yang diinginkan. Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi. Atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi,2010) atau tingkat

keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya (Veitzal&Basri,2005) baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara,2001). Oleh karena itu kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Hosmani & Shambhushankar, 2014). Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor.

2.2 Pengertian Karyawan

Karyawan dapat bersikap resisten terhadap manajemen kinerja karena tidak memahami untuk apa menjalankan manajemen kerja. Dengan demikian, akan memandang manajemen kinerja sebagai sesuatu yang tidak berguna.

Untuk itu, langkah yang harus dilakukan pemimpin adalah menjelaskan arti pentingnya manajemen kinerja. Bahkan akan menjadi lebih baik apabila mereka dilibatkan dalam persiapan merencanakan dalam persiapan merencanakan manajemen kinerja. Dengan melibatkan karyawan, rasa tanggung jawabnya akan meningkatkan dan bahkan tumbuh perasaan turut memiliki manajemen kinerja akan diaplikasikan.

pengalaman kegagalan sebelumnya dalam menjalankan manajemen kinerja. Pengalaman kurang menyenangkan mungkin pernah dialami sebelumnya oleh karyawan yang mendapatkan kritik karena dinilai tidak pernah memberikan umpan balik pada pimpinan. Kritik dirasakan diterima terlalu mendadak tanpa pemberitahuan sebelumnya. Hal tersebut tidak perlu terjadi apabila terdapat komunikasi dan saling pengertian antara pemimpin dan karyawan.

Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik dalam maupun dalam hubungan kerja.

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori yang didapatkan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Sedangkan pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. (Sastrohadiwiryono, 2005).

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. (Notoatmojo, 2003)

2. Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012). Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu, manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas (Bangun, karyawan akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan ketrampilan khusus atau membantu 2012).

Menurut (Sinambela, 2016) pelatihan adalah tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat

bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Menurut (Saeed & Asghar, 2012), pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan karyawan. Selain itu efek dari pelatihan, kinerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Selain untuk meningkatkan ketrampilan kerja, adanya pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggungjawab yang lebih besar

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah karyawan mengikuti pelatihan, karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja (Kaswan, 2013).

(Sunyoto, 2012) tujuan diadakannya pelatihan itu sendiri adalah : (1) memperbaiki kinerja, dimana pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan; (2) memutakhirkan keahlian para karyawan, dimana dengan pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru; (3) mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi karyawan tidak sempurna, maka pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya; (4) memecahkan masalah operasional, dimana pelatihan diberikan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif; (5) promosi karyawan, dengan memotivasi karyawan melalui program pengembangan karier yang sistematis; (6) orientasi karyawan terhadap organisasi, dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan; (7) memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana pelatihan dan pengembangan memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Adapun indikator untuk mengukur pelatihan menurut (Rivai & Sagala, 2013) adalah : (1) kualitas materi pelatihan; (2) kualitas metode pelatihan; (3) kualitas instruktur pelatihan; (4) kualitas sarana dan prasarana pelatihan; (5) kualitas peserta pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima oleh kariawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2001).

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. (Sastrohadiwiriyo, 2005).

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. (Ranupandoyo, 2002).

Kompensasi finansial merupakan suatu asset bilamana kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada di pekerjaannya. (Simamora, 2003).

Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting untuk organisasi itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan kompensasi bagi pegawainya, maka kemungkinan organisasi tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga kerja baru, atau melatih tenaga kerja yang sudah ada untuk menggantikan pegawai yang keluar. (Notoatmodjo, 2003)

Menurut Husein Umar (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah :

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan”.

Sedangkan, menurut Mukaram dan Mawansyah (2000) mendefinisikan Kompensasi adalah penghargaan/ imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

“ Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap”.

Penerapan kompensasi dalam suatu metode dan struktur praktek pekerjaan sebuah perusahaan maupun organisasi memiliki peran yang sangat sentral. Berikut beberapa alasan pentingnya pemberlakuan kompensasi :

- a. Melalui kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan.
- b. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.
- c. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.
- d. Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan.

Dalam penerapan kompensasi ini tentunya memiliki sistem yang terukur, sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

a. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam hal ini sistem pembayaran yang di terapkan menggunakan sistem waktu.

b. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

c. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/ upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

Pemberlakuan kompensasi dalam prakteknya memiliki beberapa indikator seperti yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007):

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

4. Motivasi kerja

Menurut (Bangun, 2012) motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (karyawan) berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya, dan motivasi ini disebut dengan motivasi intrinsik. Ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut dengan motivasi ekstrinsik, dimana motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal dan mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang memengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya (Bangun, 2012). Motivasi menjadi sangat penting dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan individu serta tujuan organisasi, dan adanya dorongan dari dalam diri akan memotivasi karyawan untuk membentuk dan memungkinkan mereka mencapai tujuan secara efisien dan dengan adanya motivasi akan meningkatkan kinerja (Khan, 2012).

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (Saeed & Asghar, 2012). Motivasi yang diberikan kepada karyawan, mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam lingkungan bekerja, motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikis, sebab ganjaran yang paling menyenangkan dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, adanya penghargaan, respek dan kekaguman

terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya sebagai pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain (Sundarsi & Suprihatmi,2012).

(Kaswan, 2013) tujuan dari motivasi itu sendiri adalah : (1)meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (2)meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (3)mempertahankan kestabilan karyawan; (4)meningkatkan kedisiplinan karyawan; (5)menggefektifkan pengadaan karyawan; (6) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; (7)meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (8)mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; (9)meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

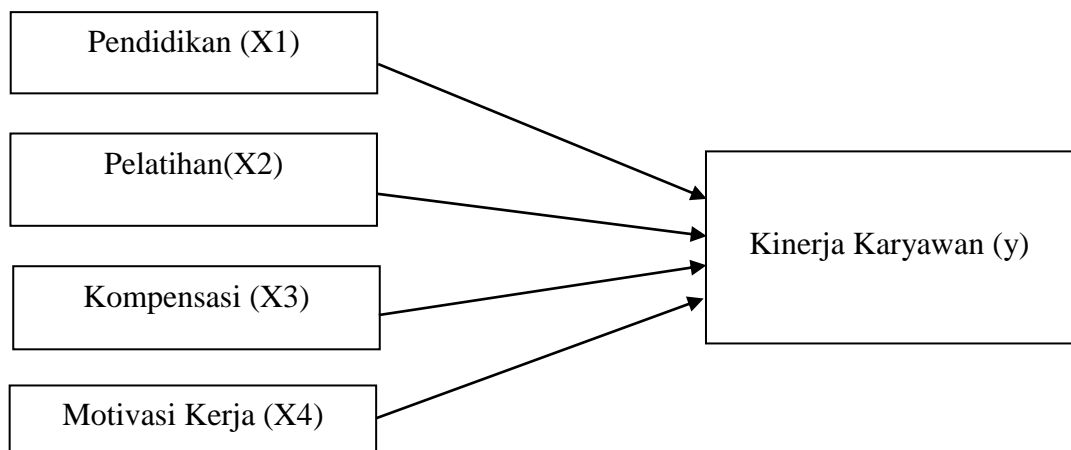
Salah satu teori motivasi yang sudah dikenal yaitu teori hierarki kebutuhan dari Maslow, yang membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, yaitu (1) kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang paling dasar dalam kehidupan manusia, diantaranya kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan istirahat; (2) kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik; (3) kebutuhan sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan; (4) kebutuhan harga diri, menyangkut harga diri, otonomi, prestasi; (5) kebutuhan aktualisasi diri, merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri(Bangun, 2012).

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian maka peneliti juga mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan.

1. Penelitian Irma Ika melati (2011), yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kanreg. I BKN Propinsi DIY. Hasil analisis data diperoleh R² sebesar 0,214, berarti variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini..
2. Penelitian Rakhmat Nugroho (2006), yang berjudul”Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; locus of control eksternal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; orientasi tujuan penghindaran kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; orientasi tujuan pendekatan kinerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan inisiatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5 Kerangka Pemikiran Penelitian



2.6 Hipotesis

Diduga keseluruhan faktor yang diteliti yaitu faktor Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, yang mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Roti Istana Bakery.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) oleh peneliti yang bertempat pada salah satu daerah di Jalan Blang Meria, Panggong, Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat, dengan mempertimbangkan bahwa usaha roti istana bakery merupakan UKM yang memiliki jumlah pegawai yang berjumlah 30 karyawan yang pekerjaannya berbeda-beda. Alasan saya memilih penelitian ini ingin mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat.

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Tahun 2021 dengan pelaksanaan penelitian yang dilaksanakan kurang lebih 2 bulan atau pada bulan September-oktober 2021.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, Penulisan memperoleh data yang berasal dari dokumen maupun keterangan lisan yang diberikan dari pemilik Usaha Roti Istana Bakery. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penulisan ini adalah :

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh seorang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Sugiyono, 1999). Adapun data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu maupun kelompok yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan yang berada pada Usaha Roti Istana Bakery atau dibagian kerjanya.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan lain (Istijianto,2009). Data sekunder adalah data yang didapatkan dari hasil orang lain / pihak lain. Yaitu jenis data yang diperoleh dan digali dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mempermudah data yang diperlukan dan diajukan kepada responden.

3.4 Sampel dan Populasi

Sampel yaitu sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi Peneliti (Notoatmojo, 2005). Peneliti memakai teknik sampling jenuh sebagai penentuan sampel karena sampel hanya berjumlah 30 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan usaha roti istana bakery yang berjumlah 30 orang.

3.5 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau segaja yang akan diteliti. Secara umum variabel penelitian dibagi dua menjadi dua yaitu Variabel Dependen(Terikat) dan Variabel Independen(Bebas). Dalam penelitian ini digunakan empat variabel indenpenden yaitu : Pendidikan,

Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.5.1 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen adalah yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (supomo dan indriantoro, 2002) dalam (soraya, 2010). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang ada pada usaha roti istana bakery.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat diukur dengan mengetahui kuantitas dan kualitas karyawan.

3.5.2 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Supomo dan Indriantoro, 2002) dalam (Soraya, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

1. Pendidikan (X1)

Pendidikan yang dimaksud disini adalah lamanya pendidikan pekerja karyawan selama ini. Satuan yang digunakan adalah tahun

2. Pelatihan (X2)

Pelatihan yang dimaksud disini adalah lamanya pekerja dalam mempelajari bagaimana tata cara dalam melakukan pekerjaan. Satuan yang digunakan adalah bulan

3. Kompensasi (X3)

Kompensasi yang dimaksud disini adalah gaji, tunjangan, insentif yang diberikan kepada karyawan. Satuan yang digunakan adalah bulan

4. Motivasi Kerja (X5)

Motivasi yang dimaksud disini adalah melakukan tenaga kerja pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada

perilaku yang melibatkan diri dan pekerjaan. Adapun cara mengukur motivasi yaitu melakukan pekerjaan dengan baik, bekerja memenuhi standar, membuat perubahan untuk meningkatkan kinerja

3.6 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan uji R^2 dan Uji F. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diolah kemudian dianalisis dengan alat statistik sebagai berikut:

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan adalah rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum. (Ghozali 2007). Statistik deskriptif menyajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel. Uji statistik deskriptif tersebut dilakukan dengan program SPSS 17.

3.6.2 Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. *Goodness of fit* terdiri dari nilai koefisien determinasi dan nilai statistik F.

3.6.2.1 Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018).

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y.

Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.

- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya.

Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.

- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Tabel 3.1

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2018

3.6.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin nilai R^2 mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

3.6.2.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $f > 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan keempat variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
2. Jika nilai signifikansi $f \leq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan keempat variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.7 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan instrumen. Instrumen penelitian adalah sejumlah butir pernyataan-pernyataan dalam rangka memperoleh data. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai skala pengukuran persepsi responden terhadap pernyataan yang ada di dalam kuesioner.

Instrumen akan diukur menggunakan skala Likert dengan interval 1 sampai dengan 5. Skala 1 sampai dengan 2 menjelaskan bahwa responden tidak setuju terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mulai dari sangat tidak setuju (1), hingga tidak setuju (2). Sementara itu skala 3 menjelaskan bahwa responden netral terhadap pertanyaan yang terdapat di kuesioner. Sebaliknya skala 4 dan 5 menjelaskan bahwa responden setuju terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, mulai dari setuju (4), hingga sangat setuju (5). Selanjutnya atribut-atribut serta instrumen disusun menjadi sebuah kuesioner dengan memberikan skor terhadap setiap item dari setiap pernyataan yang akan diajukan.

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Data Diolah

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Nama usaha tempat penulis melakukan penelitian adalah Istana Bakery. Tempat penelitian ini terletak di desa Blang Pulo Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat. Dengan produk yang dihasilkan adalah roti manis beraneka jenis rasa, yaitu rasa srikaya, kelapa, coklat dan kacang hijau. Istana Bakery merupakan sebuah usaha bisnis yang langsung melakukan dapur produksinya dengan tanpa menggunakan bahan pengawet. Hal ini untuk mengindikasikan sebuah kepercayaan konsumen atas produk-produk dan sekaligus menjadi sebuah strategi dan ciri khas dibandingkan dengan toko roti lainnya.

Usaha roti manis ini sudah berkembang sangat pesat, dapat dilihat dari banyaknya produk yang berhasil dipasarkan. Pendistribusian produk roti di desa Blang Pulo Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat yang dijual ke toko-toko adalah sebanyak 100 toko yang tersebar di beberapa kecamatan yang ada di Kabupaten Aceh Barat.

Istana Bakery merupakan industri sudah ada sejak tahun 1990 bekerja sama dengan pihak perusahaan bakery Medan selama kurang lebih 3 tahun lamanya setelah itu perusahaan bergerak sendiri sampai tahun 2004, dan vakum selama 1 tahun karena tsunami melanda Aceh pada saat itu, kemudian dilanjutkan kembali pada tahun 2006 sampai saat ini.

4.1.1 Visi Misi Usaha

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sudirman, selaku pemilik dari toko roti " Istana Bakery ", visi dan misi usaha adalah sebagai berikut :

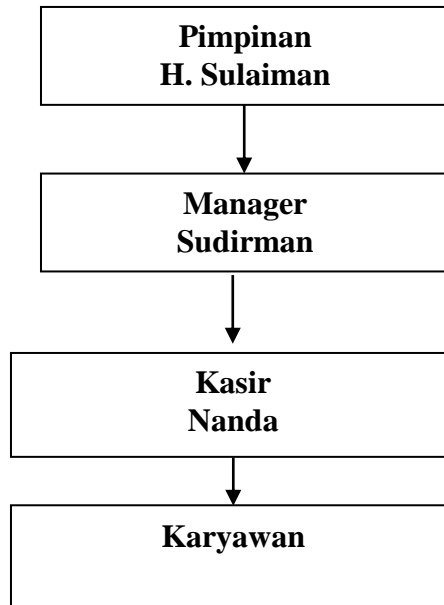
a. Visi

Mewujudkan " Istana Bakery " sabagai toko roti dengan harga terjangkau dan rasa yang enak.

b. Misi

Mengutamakan kualitas rasa yang enak, pelayanan yang menyenangkan dan penyajian sehat, bersih dan tepat waktu.

4.1.2 Struktur Organisasi Istana Bakery



Gambar : Struktur Organisasi toko roti "Istana Bakery"

Sumber : Hasil wawancara dengan pemilik toko roti "Istana Bakery" (2022)

Tugas dari masing-masing bagian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pimpinan atau Pemilik Usaha

Pimpinan atau pemilik usaha adalah pemegang saham dan yang mendirikan toko roti ini. Pemilik toko roti selalu menerima laporan periodik dari manager. Pemilik toko roti juga bertanggung jawab memberikan tambahan modal bagi pengembangan toko roti . Pemilik toko roti secara langsung menggaji manager. Pemilik toko roti juga memastikan manager bekerja dengan baik, selain itu pemilik toko roti juga harus bisa memberikan ide untuk kemajuan toko rotinya.

b. *Manager*

Manager bertanggung jawab membuat laporan keuangan lengkap (pemasukan dan pengeluaran) harian. Laporan pemasukan diperoleh dari kasir, sedangkan laporan pengeluaran adalah laporan yang dibuat sendiri oleh *manager* dengan melihat pengeluaran (pengeluaran untuk membeli bahan makanan dan keperluan lain) untuk hari ini. Kedua laporan itu akan digunakan untuk menghitung laba/keuntungan yang akan dilaporkan kepada pemilik toko roti. Selain itu *manager* juga bertanggung jawab melakukan transaksi/pembayaran dengan supplier bahan roti. *Manager* juga bertugas membayar gaji para pegawai.

c. Kasir

Kasir bertanggung jawab untuk melayani dan menerima uang masuk dari pelanggan yang ingin memesan roti dan membeli roti.

d. Karyawan

Karyawan adalah pegawai yang bertanggung jawab membuat roti dan menjaga kebersihan toko roti maupun tempat pembuatan roti.

4.2 Analisis Distribusi Karakteristik Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini:

4.2.1 Karakteristik Responden

Berikut ini akan dikemukakan gambaran umum responden yang menjadi objek penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat. Untuk lebih jelasnya mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Variabel	Frek	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	22	81,48
	b. Perempuan	8	18,52
2.	Umur		
	a. ≤ 25 Tahun	21	77,78
	b. 31 – 35 Tahun	9	22,22
3.	Status Perkawinan		
	a. Kawin	16	77,78
	b. Belum Kawin	14	22,22
4.	Pendidikan		
	a. SD	10	33,33
	b. SMP	8	26,66
	c. SMA	12	40

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dari 30 responden yang bekerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat berjenis kelamin laki-laki 22 orang (81,48%) dan perempuan berjumlah 8 orang (18,52%). Adapun Tingkat umur responden adalah umur ≤ 25 Tahun sebanyak 21 orang (77,78%), umur 31 – 35 Tahun sebanyak 9 orang (22,22%). Untuk status perkawinan, responden yang sudah kawin sebanyak 16 orang (77,78%), sedangkan sisanya yang belum kawin sebanyak 14 orang (22,22%)

4.2.3 Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil sebaran kuisioner terhadap 30 responden tentang Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat dapat dilihat pada tabel 4.2 :

1) Variabel Tingkat Pendidikan

Dengan melihat hasil dari kusiner yang telah direkapitulasi untuk pertanyaan “Bekerja disini sesuai dengan pendidikan anda.” responden yang menjawab Setuju 14 orang atau sebesar 51,8 %, Sangat Setuju 16 orang atau 48,15 %, Netral 0 responden atau 0%, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Untuk pertanyaan “Penempatan sesuai dengan keinginan anda.” responden juga lebih banyak menyatakan Setuju yaitu sebesar 15 orang atau 50%, Sangat Setuju 12 orang atau sebesar 50%, Tidak Setuju 0

orang atau 0 %, Netral 0 responden atau 0%, dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Kemudian untuk pertanyaan “Fasilitas yang diberikan sesuai dengan keinginan anda” responden lebih banyak menyatakan Setuju 16 orang atau sebesar 59,96%, Sangat Setuju 12 orang atau 33,33 %, Netral 2 responden atau 7,41%, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Untuk pertanyaan “Pekerjaan yang di embankan sesuai dengan pengetahuan anda” responden juga lebih banyak menyatakan Setuju yaitu sebesar 15 orang atau 55,56 %, Sangat Setuju 12 orang atau sebesar 44,44 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 %, Netral 0 responden atau 0 %, dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %.

Dari hasil pengamatan kuisioner diatas secara Rekapitulasi terlihat jelas bahwa variabel pendidikan merupakan salah satu Variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat.

2) Variabel Pelatihan

Dengan melihat hasil dari kusiner yang telah direkapitulasi untuk pertanyaan “Karyawan seharusnya sering mendapat pelatihan agar kinerja dapat meningkat..” maka dapat dikatakan bahwa hampir sebagian besar responden menyatakan Setuju 18 orang atau sebesar 44,44%, Sangat Setuju 10 orang atau 55,56 %, Netral 2 responden atau 7,41%, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Untuk pertanyaan “Fasilitas pelatihan sangat menunjang tercapainya tujuan pelatihan.” responden juga lebih banyak menyatakan Setuju yaitu sebesar 21 orang atau 51,85%, Sangat Setuju 9 orang atau sebesar 48,15 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 %, Netral 0 responden atau 0%, dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Sementara itu, untuk pertanyaan “Instruktur program pelatihan benar-benar menguasai baik secara teori mau pun lapangan” responden yang menjawab Setuju 20 orang atau sebesar 59,96 %, Sangat Setuju 10 orang atau 33,33 %, Netral 2 responden atau 7,41%, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Kemudian untuk pertanyaan “Pr karyawan perlu diberikan pelatihan mengenai efisiensi waktu” responden lebih banyak menyatakan Setuju 17 orang atau sebesar 55,56%, Sangat Setuju 11 orang atau 44,44 %, Netral 2 responden atau 7,41%, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %

Dari hasil pengamatan kuisioner diatas secara Rekapitulasi terlihat jelas bahwa Variabel pelatihan merupakan salah satu Variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat.

c). Variabel Kompensasi

Dengan melihat hasil dari kusiner yang telah direkpitulasi untuk pertanyaan “Kompensasi yang diberikan kepada anda sudah sesuai dengan kinerja dan kebutuhan anda” maka dapat dikatakan bahwa hampir sebagian besar responden menyatakan Setuju 12 orang atau sebesar 44,44 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 %, Netral 0 responden atau 0 %, Sangat Setuju 18 orang atau 55,56 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Sementara itu, untuk pertanyaan “Kompensasi mempengaruhi kinerja anda” responden yang menjawab Setuju 14 orang atau sebesar 51,85 %, Sangat Setuju 16 orang atau 48,15 %, Netral 0 responden atau 0%, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Untuk pertanyaan “Kompensai yang di berikan sesuai dengan harapan anda” responden lebih yang menyatakan Setuju 16 orang atau sebesar 59,96 %, Sangat Setuju 12 orang atau 33,33 %, Netral 2 responden atau 7,41%, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Untuk pertanyaan “Kompensasi yang di berikan cukup untuk membiayai keluarga anda” responden juga lebih banyak menyatakan Setuju yaitu sebesar 17 orang atau 55,56 %, Sangat Setuju 13 orang atau sebesar 44,44 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 %, Netral 0 responden atau 0 %, dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %.

Dari hasil pengamatan kuisioner diatas secara Rekapitulasi terlihat jelas bahwa Variabel kompensasi merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat.

d) Variabel Motivasi Kerja

Dengan melihat hasil dari kusiner yang telah direkpitulasi untuk pertanyaan “Saya selalu berusahaan untuk terus belajar dan meningkatkan keahlian saya” maka dapat dikatakan bahwa hampir sebagian besar responden menyatakan Setuju 13 orang atau sebesar 48,15%, Sangat Setuju 12 orang atau

sebesar 44,44 %, Netral 5 responden atau 7,41 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Sementara itu, untuk pertanyaan “Tempat tinggal sesuai dengan yang diharapkan” responden juga lebih banyak menjawab Setuju sebesar 18 orang atau 66,67%, Sangat Setuju 12 orang atau sebesar 33,33%, Netral 0 responden atau 0 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %.

Untuk pertanyaan “Saya terus menerus berusaha meningkatkan prestasi Kerja saya” responden juga lebih banyak menyatakan Setuju yaitu sebesar 17 orang atau 62,96 %, Sangat Setuju 13 orang atau sebesar 37,04%, Netral 0 responden atau 0 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Demikian juga untuk pertanyaan “Perkembangan diri (kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan saat ini memuaskan” responden juga lebih banyak menyatakan Setuju sebesar 23 orang atau 74,07%, Sangat Setuju 7 orang atau sebesar 25,93 %, Netral 0 responden atau 0 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %.

Dari hasil pengamatan kuisioner diatas secara Rekapitulasi terlihat jelas bahwa Variabel motivasi merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan Pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat.

d) Variabel Dependen Kinerja

Dengan melihat hasil dari kusiner yang telah direkpitulasi untuk pertanyaan “Dapat diandalkan dan hadir di tempat kerja tepat waktu maka dapat dikatakan bahwa hampir sebagian besar responden menyatakan Setuju 13 orang atau sebesar 48,15%, Sangat Setuju 15 orang atau sebesar 44,44 %, Netral 5 responden atau 7,41 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Sementara itu, untuk pertanyaan “Dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan, yaitu menentukan prioritas dan merencanakan pekerjaan, menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan dan bahan yang sesuai untuk pekerjaan yang ditugaskan dengan baik” responden juga lebih banyak menjawab Setuju sebesar 18 orang atau 66,67%, Sangat Setuju 12 orang atau

sebesar 33,33%, Netral 0 responden atau 0 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %.

Untuk pertanyaan “Dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan agar memenuhi jadwal” responden juga lebih banyak menyatakan Setuju yaitu sebesar 17 orang atau 62,96 %, Sangat Setuju 13 orang atau sebesar 37,04%, Netral 0 responden atau 0 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %.

Demikian juga untuk pertanyaan “Dapat memproyeksikan sikap kerja yang positif, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, supervisor, dan lainnya” responden juga lebih banyak menyatakan Setuju sebesar 22 orang atau 74,07%, Sangat Setuju 8 orang atau sebesar 25,93 %, Netral 0 responden atau 0 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %. Untuk pertanyaan “Kompensasi Merupakan Faktor utama dalam meningkatkan kinerja maka dapat dikatakan bahwa hampir sebagian besar responden menyatakan Setuju 13 orang atau sebesar 48,15%, Sangat Setuju 15 orang atau sebesar 44,44 %, Netral 5 responden atau 7,41 %, Tidak Setuju 0 orang atau 0 % dan Sangat Tidak setuju 0 orang atau 0 %.

Dari hasil pengamatan kuisioner diatas secara Rekapitulasi terlihat jelas bahwa Variabel kinerja karyawan merupakan Variabel yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi dan pelatihan pada Usaha Roti Istana Bakery Meulaboh Aceh Barat

4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada hasil penelitian dan pembahasan ini ini peneliti melakukan analisis Statistik yang digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian dalam hal ini digunakan , analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan uji R^2 yang diolah melalui program computer Statistik atau Program SPSS.

Berdasarkan hasil regresi linear di peroleh diperoleh hasil akhirnya sebagai berikut :

Tabel. 4.2. Analisis Statistik

Variabel	Rata-rata	Standar Defiasi	N
Kinerja	15,5333	0,62881	30
Pendidikan	15,4667	0,62881	30
Pelatihan	15,4333	0,72793	30
Kompensasi	15,6000	0,85501	30
Motivasi	15,4667	0,81931	30

Sumber : Hasil Regresi (2022 diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas penulis dapat menjelaskan bahwa rata-rata variabel Pendidikan, pelatihan, kompensasi dan motofasi terhadap kinerja bernilai positif, dengan standar deviasi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa ini variabel pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), kompensasi (X_3), Motivasi (X_4) bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha roti istana bakeri.

4.3.1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

1. Koefesien Korelasi (R)

Pada penelitian yang dilakukan ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : tidak ada hubungan signifikan positif antara pendidikan, Pelatihan, kompensasi, Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : ada hubungan signifikan positif antara pendidikan, Pelatihan, kompensasi, Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis tersebut akan dengan uji statistik parametrik, yaitu korelasi “*Product Moment*”. Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis ini dapat dilakukan pengujian hasil hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya. Jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka Ho diterima, artinya tidak terdapat hubungan signifikan positif antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan individu karyawan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka Ho ditolak, artinya terdapat hubungan signifikan positif antara

pendidikan, Pelatihan, kompensasi, Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari pengumpulan data yang diambil berhasil dikumpulkan dan melewati tahap-tahap uji validitas-reliabilitas, dua uji prasyarat normalitas, maka tahap selanjutnya yang harus dilewati adalah menguji hipotesis penelitian. Pengujian ini juga menggunakan program SPSS. Adapun hasil uji SPSS dari hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Korelasi Hubungan Pendidikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Pendidikan	Kinerja
Pendidikan	Pearson Correlation	1	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,092	,587
	Covariance	,038	,020
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,587	,555
	Covariance	,020	,019
	N	30	30

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

Dari data Tabel 4.5 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000 karena nilai signifikansi $p > 0,05$, maka H_a diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel pendidikan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Faktor pendidikan (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Roti Istana Bakery dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p > 0,05$, maka H_a diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel pendidikan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil

korelasi dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel pendidikan terhadap Kinerja Karyawan) adalah bersifat **tinggi**. Hal ini disebabkan pendidikan sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan pada usaha Istana Bakery.

b. Korelasi Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

		Correlations	
		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,321
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,335	,277
	Covariance	,046	,010
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,321	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,277	,555
	Covariance	,010	,019
	N	30	30

Dari data Tabel 4.6 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,321 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p > 0,05$, maka H_a diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Faktor pelatihan (X_2) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Roti Istana Bakery dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,321 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p > 0,05$, maka H_a diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara variabel pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil korelasi dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat **rendah**. Hal ini disebabkan pelatihan tidak menjadi hal penting dalam menunjang kinerja karyawan pada usaha Istana Bakery.

c. Korelasi Hubungan Kompensasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,409*
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	,969	,300
	Covariance	,033	,010
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,409*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,300	,555
	Covariance	,010	,019
	N	30	30

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

Dari data Tabel 4.7 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,409 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p > 0,05$, maka H_a diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara antara kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Faktor kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Roti Istana Bakery dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,409 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p > 0,05$, maka H_a diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara antara kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil korelasi dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat **Sedang**. Hal ini disebabkan motivasi merupakan faktor penentu dalam menunjang kinerja karyawan pada usaha Istana Bakery. Hal ini disebabkan kompensasi menjadi hal penting dalam menunjang kinerja karyawan pada usaha Istana Bakery.

d. Korelasi Hubungan motivasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,650**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,467	,587
	Covariance	,051	,020
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,587	,555
	Covariance	,020	,019
	N	30	30

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

Dari data Tabel 4.8 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p > 0,05$, maka H_a diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara ada variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan Faktor motivasi Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Roti Istana Bakery dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p > 0,05$, maka H_a diterima, artinya ada **hubungan signifikan positif** antara ada variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil korelasi maka dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan) adalah bersifat tinggi. Hal ini disebabkan motivasi merupakan faktor penentu dalam menunjang kinerja karyawan pada usaha Istana Bakery.

Berdasarkan data diatas Tanda pada harga koefisien korelasi juga berpengaruh pada penafsiran terhadap hasil analisis korelasi, yaitu positif (+) menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya hubungan kedua variabel berbanding lurus. Semakin tinggi Variabel X akan diikuti dengan semakin tinggi Variable Y dan sebaliknya. Tanda pada koefisien korelasi adalah negatif (-) menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan, artinya hubungan kedua variabel berbanding terbalik. Semakin tinggi Variable X akan diikuti dengan semakin rendah Variable Y dan sebaliknya. Tanda koefisien

korelasi dari hasil analisis data ini bersifat positif, jadi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi penilaian prestasi kerja seseorang akan diikuti dengan semakin tingginya pengembangannya. Sebaliknya, semakin rendah penilaian prestasi kerjanya maka semakin rendah pula pengembangannya.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), kompensasi (X_3), Motivasi (X_4) dapat menjelaskan variabel dependennya (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.9 :Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Durbin-Watson
1	0,837 ^a	0,701	0,653	0,37037	2,009

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa nilai Korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.837. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), kompensasi (X_3), Motivasi (X_4) secara keseluruhan memberikan pengaruh (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena nilai korelasi sebesar 0.779 mendekati angka 1. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.653. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), kompensasi (X_3), Motivasi (X_4) secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 65,3 % terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Roti Istana Bakery. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10: Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
14,649	2.641	0.000	<	0.05	Sig	H _a diterima H ₀ ditolak

Sumber :Data olahan 2022

Dari tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 14,649 atau Sig 0,000 < 0.05 yang berarti H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), kompensasi (X_3), Motivasi (X_4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Roti Istana Bakery.

BAB V

KESIMPULANDANSARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Faktor pendidikan (X_1) secara signifikan berpengaruh. Keterkaitan antara variabel pendidikan terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat **Tinggi**. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan pada Usaha Roti Istana Bakery menjadi acuan utama karena di dalam pabrik sudah banyak menggunakan alat-alat teknologi modern seperti mesin-mesin.
- b. Faktor pelatihan (X_2) secara signifikan berpengaruh. Keterkaitan antara variabel pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat **Rendah**. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada Usaha Roti Istana Bakery tidak terlalu menunjang karena pelatihan pada pabrik hanya dilakukan masa orientasi saja pada saat penerimaan kerja karyawan yaitu dengan masa training kerja satu bulan pertama setelah penerimaan bekerja
- c. Faktor Kompensasi (X_3) secara signifikan berpengaruh. Keterkaitan antara variabel kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat **Sedang**. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Usaha Roti Istana Bakery merupakan faktor penentu dalam menunjang kinerja karyawan, kompensasi pada pabrik hanya di berikan pada hari-hari tertentu saja.
- d. Faktor motivasi Kerja (X_4) secara signifikan berpengaruh. Keterkaitan antara variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat **Tinggi**. Dapat disimpulkan bahwa motivasi pada Usaha Roti Istana Bakery merupakan faktor penunjang dalam kinerja karyawan dan motivasi yang diberikan oleh pemilik usaha berupa apresiasi dan dukungan moral sesama kinerja yang juga dapat mempengaruhi karyawan lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya di masa yang akan datang pemilik Usaha Roti Istana Bakery lebih memperhatikan karyawannya agar lebih berkembang lagi kedepannya.
2. Sebaiknya Pemilik Usaha Roti Istana Bakery Terus melakukan dan meningkatkan perubahan supaya kinerja karyawan pada Usaha Roti Istana Bakery lebih baik dan lebih berkembang lagi kedepan.
3. Untuk penelitian lebih lanjut penelitian ini dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan alat uji statistik dan menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja agar data yang didapatkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar prabu Mangkunegara.(2005). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Alex,Netisemito, 2004. Manajemen sumber daya manusia, Gema pustaka, Jakarta.
- Apriani, Diwo dan Witjaksono Eko Hartoyo (2012). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandang Asia maju Abadi Semarang jurnal mahasiswa QMAN, 1 (4) hal 76-78
- Bangun,W. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Gomes.FaustinoCardoso, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi, Yogyakarta
- Handoko. T Hani (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: BPF)
- Hasibuan, Malayu S.P 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rossa.
- Mathias,R.L. dan Jackson,2006. Human resourcemanagemen: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba empat.
- Pabundu, Tika, 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti(2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja, Mandar maju. Bandung
- Sajangbati, Ivone (2013) Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai jurnal EMBA vol. 1 No. 4 : 667-6678.

Pengantar

Saya dari Fakultas Ekonomi Sosial Pertanian Universitas Teuku Umar (UTU) sedang melakukan penelitian tentang FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA USAHA ROTI ISTANA BAKERY MEULABOH ACEH BARAT.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah disediakan. berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

1. Dijamin kerahasiaannya.
2. Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
3. Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun. Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Wirda Fanggriani

KUESIONER

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA USAHA ROTI ISTANA BAKERY

Penelitian ini bersifat ilmiah untuk mendapatkan data-data bagi penulis guna menyelesaikan studi Pada Fakultas Pertanian Jurusan Agri Bisnis)

No. Responden :

Berilah jawaban anda dengan memberitanda (✓) pada kotak yang anda pilih

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Umur : ≤ 25 Tahun 31 – 35 Tahun
 36 – 30 Tahun ≥ 30 Tahun
3. Satus Perkawinan : Kawin Belum Kawin
4. Pendidikan : SLTA Diploma
 Sarjana Pasca Sarjana

II. VARIABEL PENELITIAN

a. VARIABEL BEBAS (*INDEPENDENT VARIABLE*)

- Pendidikan (X1)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Bekerja disini sesuai dengan pendidikan anda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Penempatan sesuai dengan keinginan anda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan keinginan anda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Pekerjaan yang di embankan sesuai dengan pengetahuan anda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan seharusnya sering mendapat pelatihan agar kinerja dapat meningkat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Fasilitas pelatihan sangat menunjang tercapainya tujuan pelatihan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Instruktur program pelatihan benar-benar menguasai baik secara teori mau pun lapangan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	karyawan perlu diberikan pelatihan mengenai efisiensi waktu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- **Kompensasi (X3)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kompensasi yang diberikan kepada anda sudah sesuai dengan kinerja dan kebutuhan anda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Kompensasi mempengaruhi kinerja anda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Kompensasi yang di berikan sesuai dengan harapan anda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Kompensasi yang di berikan cukup untuk membiayai keluarga anda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Motivasi Kerja (X4)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan keahlian saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Tempat tinggal sesuai dengan yang diharapkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Saya terus menerus berusaha meningkatkan prestasi Kerja saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Perkembangan diri (kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan) pada pekerjaan saat ini memuaskan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

- **Kinerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Dapat diandalkan dan hadir di tempat kerja tepat waktu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan, yaitu menentukan prioritas dan merencanakan pekerjaan, menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan dan bahan yang sesuai untuk pekerjaan yang ditugaskan dengan baik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan agar memenuhi jadwal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Dapat memproyeksikan sikap kerja yang positif, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, supervisor, dan lainnya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Kompensasi Merupakan Faktor utama dalam meningkatkan kinerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lampiran Lampiran 2:

Rekapitulasi Data Responden

Nama Responden	Kinerja					Jumlah	Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		
1	4	4	4	4	4	20	4,00
2	4	3	4	4	4	19	3,80
3	4	4	4	4	4	20	4,00
4	4	4	4	4	4	20	4,00
5	4	4	4	4	3	19	3,80
6	4	4	4	3	4	19	3,80
7	4	4	3	4	4	19	3,80
8	4	4	3	4	4	19	3,80
9	4	4	4	4	4	20	4,00
10	4	4	2	4	4	18	3,60
11	4	4	4	4	3	19	3,80
12	4	3	4	4	4	19	3,80
13	4	4	4	4	4	20	4,00
14	4	4	4	4	4	20	4,00
15	4	4	4	4	3	19	3,80
16	4	4	4	4	4	20	4,00
17	4	4	3	4	4	19	3,80
18	4	4	4	4	3	19	3,80
19	4	4	3	4	4	19	3,80
20	4	4	4	4	4	20	4,00
21	4	4	4	4	4	20	4,00
22	4	4	4	4	4	20	4,00
23	4	3	4	4	4	19	3,80
24	4	4	4	4	4	20	4,00
25	4	4	4	4	4	20	4,00
26	4	4	3	4	4	19	3,80
27	4	4	4	2	4	18	3,60
28	4	3	4	4	4	19	3,80
29	4	4	4	4	2	18	3,60
30	4	2	4	4	4	18	3,60

Nama Responden	Pendidikan				Jumlah	X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		
1	4	5	4	4	17	4,25
2	4	3	4	4	15	3,75
3	4	4	4	4	16	4,00
4	4	5	4	4	17	4,25
5	4	4	4	4	16	4,00
6	4	4	4	3	15	3,75
7	4	4	3	4	15	3,75
8	4	4	3	4	15	3,75
9	4	4	4	4	16	4,00
10	4	4	2	4	14	3,50
11	4	4	4	4	16	4,00
12	4	3	4	4	15	3,75
13	4	4	4	4	16	4,00
14	4	4	4	4	16	4,00
15	4	4	4	4	16	4,00
16	4	4	4	4	16	4,00
17	4	4	3	4	15	3,75
18	4	4	4	4	16	4,00
19	4	4	3	4	15	3,75
20	4	4	4	4	16	4,00
21	4	4	4	4	16	4,00
22	4	4	4	4	16	4,00
23	4	3	4	4	15	3,75
24	4	4	4	4	16	4,00
25	4	4	4	4	16	4,00
26	4	4	3	4	15	3,75
27	4	4	4	2	14	3,50
28	4	3	4	4	15	3,75
29	4	4	4	4	16	4,00
30	4	2	4	4	14	3,50

Nama Respoden	Pelatihan				Jumlah	X2
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4		
1	4	4	4	4	16	4,00
2	4	3	3	4	14	3,50
3	4	4	3	4	15	3,75
4	4	4	4	4	16	4,00
5	4	4	4	4	16	4,00
6	4	4	4	3	15	3,75
7	4	4	3	4	15	3,75
8	3	4	3	4	14	3,50
9	4	4	4	4	16	4,00
10	4	4	2	4	14	3,50
11	4	5	4	4	17	4,25
12	4	3	4	4	15	3,75
13	4	3	4	4	15	3,75
14	4	4	4	4	16	4,00
15	4	4	4	4	16	4,00
16	4	4	4	4	16	4,00
17	4	4	3	4	15	3,75
18	4	4	4	4	16	4,00
19	4	4	3	4	15	3,75
20	4	4	4	4	16	4,00
21	4	4	4	4	16	4,00
22	4	4	4	4	16	4,00
23	4	3	4	4	15	3,75
24	4	4	4	4	16	4,00
25	4	4	4	4	16	4,00
26	3	4	3	4	14	3,50
27	4	4	4	2	14	3,50
28	4	3	4	4	15	3,75
29	4	4	4	4	16	4,00
30	4	5	4	4	17	4,25

Nama Responden	Kompensasi				Jumlah	X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		
1	4	4	4	4	16	4,00
2	4	3	4	4	15	3,75
3	4	4	4	4	16	4,00
4	4	4	4	4	16	4,00
5	4	4	4	4	16	4,00
6	4	4	4	3	15	3,75
7	4	4	3	4	15	3,75
8	4	4	3	4	15	3,75
9	4	4	4	4	16	4,00
10	4	4	2	4	14	3,50
11	4	4	4	4	16	4,00
12	4	3	4	4	15	3,75
13	4	4	4	4	16	4,00
14	4	4	4	4	16	4,00
15	4	4	4	4	16	4,00
16	4	4	4	4	16	4,00
17	4	4	3	4	15	3,75
18	4	4	4	4	16	4,00
19	4	3	3	4	14	3,50
20	4	4	4	4	16	4,00
21	4	4	4	4	16	4,00
22	4	4	4	4	16	4,00
23	4	3	4	4	15	3,75
24	3	4	4	4	15	3,75
25	4	4	4	4	16	4,00
26	4	4	3	4	15	3,75
27	4	4	4	2	14	3,50
28	4	3	4	4	15	3,75
29	4	4	4	4	16	4,00
30	4	5	4	4	17	4,25

Nama Responden	Motivasi				Jumlah	X4
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4		
1	4	5	3	4	16	4,00
2	4	3	4	4	15	3,75
3	4	4	4	4	16	4,00
4	4	5	4	4	17	4,25
5	4	4	4	4	16	4,00
6	4	4	4	3	15	3,75
7	4	4	3	4	15	3,75
8	4	4	3	4	15	3,75
9	4	4	4	4	16	4,00
10	4	4	2	4	14	3,50
11	4	4	5	4	17	4,25
12	4	3	4	4	15	3,75
13	4	4	4	4	16	4,00
14	4	4	4	4	16	4,00
15	4	4	4	4	16	4,00
16	4	4	4	4	16	4,00
17	4	4	3	4	15	3,75
18	4	4	4	4	16	4,00
19	4	4	3	4	15	3,75
20	4	4	4	4	16	4,00
21	4	3	4	4	15	3,75
22	4	4	4	5	17	4,25
23	4	3	4	4	15	3,75
24	4	4	4	5	17	4,25
25	4	4	4	4	16	4,00
26	4	3	3	4	14	3,50
27	4	4	4	2	14	3,50
28	4	3	4	4	15	3,75
29	4	4	4	4	16	4,00
30	4	2	4	4	14	3,50

Lampiran Lampiran 4:

Data Tabulasi (Data Mentah) Dari Hasil Perhitungan Kuesioner

Data Input

Y	X1	X2	X3	X4
4,0	4,50	4,25	4,25	4,00
3,8	4,25	4,00	4,25	3,75
4,0	4,75	4,50	4,75	4,00
4,0	5,25	5,00	5,00	4,25
3,8	5,25	5,25	5,25	4,00
3,8	5,25	5,25	5,25	3,75
3,8	5,50	5,50	5,50	3,75
3,8	5,75	5,50	5,75	3,75
4,0	6,25	6,25	6,25	4,00
3,6	6,00	6,00	6,00	3,50
3,8	6,75	7,00	6,75	4,25
3,8	6,75	6,75	6,75	3,75
4,0	7,25	7,00	7,25	4,00
4,0	7,50	7,50	7,50	4,00
3,8	7,75	7,75	7,75	4,00
4,0	8,00	8,00	8,00	4,00
3,8	8,00	8,00	8,00	3,75
3,8	8,50	8,50	8,50	4,00
3,8	8,50	8,50	8,25	3,75
4,0	9,00	9,00	9,00	4,00
4,0	9,25	9,25	9,25	3,75
4,0	9,50	9,50	9,50	4,25
3,8	9,50	9,50	9,50	3,75
4,0	10,00	10,00	9,75	4,25
4,0	10,25	10,25	10,25	4,00
3,8	10,25	10,00	10,25	3,50
3,6	10,25	10,25	10,25	3,50
3,8	10,75	10,75	10,75	3,75
3,6	11,25	11,25	11,25	4,00
3,6	11,00	11,75	11,75	3,50

Hasil Output SPSS

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	15,5333	,62881	30
PENDIDIKAN	15,4667	,62881	30
PELATIHAN	15,4333	,72793	30
KOMPENSASI	15,6000	,85501	30
MOTIVASI	15,4667	,81931	30

Correlations

		KINERJA	PENDIDIKAN	PELATIHAN	KOMPENSASI	MOTIVASI
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,570	,608	,795	,772
	PENDIDIKAN	,570	1,000	,824	,616	,701
	PELATIHAN	,608	,824	1,000	,510	,632
	KOMPENSASI	,795	,616	,510	1,000	,916
	MOTIVASI	,772	,701	,632	,916	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	,001	,000	,000	,000
	PENDIDIKAN	,001	.	,000	,000	,000
	PELATIHAN	,000	,000	.	,002	,000
	KOMPENSASI	,000	,000	,002	.	,000
	MOTIVASI	,000	,000	,000	,000	.
N	KINERJA	30	30	30	30	30
	PENDIDIKAN	30	30	30	30	30
	PELATIHAN	30	30	30	30	30
	KOMPENSASI	30	30	30	30	30
	MOTIVASI	30	30	30	30	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, PELATIHAN, PENDIDIKAN, KOMPENSASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,837 ^a	,701	,653	,37037	,701	14,649	4	25	,000	2,009

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN, PENDIDIKAN, KOMPENSASI

c. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,037	4	2,009	14,649	,000 ^b
	Residual	3,429	25	,137		
	Total	11,467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN, PENDIDIKAN, KOMPENSASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,342	1,728	2,948	,004	1,535	8,652						
	PENDIDIKAN	0,214	0,212	,222	2,047	,001	,659	,215	,570	-,205	-,114	,266	3,766
	PELATIHAN	0,371	0,172	,420	2,103	,004	,007	,718	,608	,388	,230	,300	3,332
	KOMPENSASI	0,702	0,206	,691	2,469	,001	,084	,933	,795	,443	,270	,153	6,556
	MOTIVASI	0,031	0,240	,029	2,093	,000	-,471	,516	,772	,019	,010	,123	8,145

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficient Correlations^a

Model		MOTIVASI	PELATIHAN	PENDIDIKAN	KOMPENSASI	
1	Correlations	MOTIVASI	1,000	-,258	-,125	-,869
		PELATIHAN	-,258	1,000	-,689	,222
		PENDIDIKAN	-,125	-,689	1,000	-,089
		KOMPENSASI	-,869	,222	-,089	1,000
	Covariances	MOTIVASI	,057	-,011	-,006	-,043
		PELATIHAN	-,011	,030	-,025	,008
		PENDIDIKAN	-,006	-,025	,045	-,004
		KOMPENSASI	-,043	,008	-,004	,042

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	PENDIDIKAN	PELATIHAN	KOMPENSASI	MOTIVASI
1	1	4,996	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,002	50,264	,24	,01	,03	,08	,04
	3	,001	66,200	,63	,03	,22	,02	,00
	4	,000	129,662	,11	,95	,61	,00	,03
	5	,000	159,522	,02	,01	,15	,90	,93

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,4930	16,3666	15,5333	,52645	30
Residual	-,77394	,99854	,00000	,34388	30
Std. Predicted Value	-1,976	1,583	,000	1,000	30
Std. Residual	-2,090	2,696	,000	,928	30

a. Dependent Variable: KINERJA

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pendidikan	3,8833	,19402	30
Kinerja	3,8533	,13830	30

Correlations

		Pendidikan	Kinerja
Pendidikan	Pearson Correlation	1	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,092	,587
	Covariance	,038	,020
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,587	,555
	Covariance	,020	,019
	N	30	30

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

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pelatihan	3,8583	,21459	30
Kinerja	3,8533	,13830	30

Correlations

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,321
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,335	,277
	Covariance	,046	,010
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,321	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,277	,555
	Covariance	,010	,019
	N	30	30

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompensasi	3,8750	,18277	30
Kinerja	3,8533	,13830	30

Correlations

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,409*
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	,969	,300
	Covariance	,033	,010
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,409*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,300	,555
	Covariance	,010	,019
	N	30	30

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

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	3,8833	,22489	30
Kinerja	3,8533	,13830	30

Correlations

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,650**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1,467	,587
	Covariance	,051	,020
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	,587	,555
	Covariance	,020	,019
	N	30	30

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

DOKUMENTASI

