

**HUBUNGAN JENJANG PENDIDIKAN KEDISIPLINAN DAN KEGAIRAHAN KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA INDUSTRI SANGKAR BURUNG
DI DESA DEBEGAN JEBRES
SURAKARTA**

Mrihrahayu R*

ABSTRACT

The purpose of this study was (1) to measure and examine the relationship education, work discipline and work excitement with employee performance on an industrial district in the village Birdcage Debegan Jebres District of Surakarta. (2) To determine the factors that have the strongest association with the performance of employees in the industrial center of the Birdcage Village Debegan Jebres District of Surakarta.

This study takes the object to the industrial centers in the village Birdcage Debegan Jebres District of Surakarta. The population in this study were employees in the industrial centers in the village Birdcage Debegan by 87 craftsmen with the number of workers / employees approximately 783 people. Determination of the number of samples taken is determined by the formula Slovin as many as 89 respondents by random sampling method. Data analysis technique using multiple correlation.

The results of data analysis found that the variable levels of education, work discipline, and the excitement of work, had a significant relationship primarily to employee performance. Variable excitement of working has the strongest links to employee performance.

Keywords: education, discipline, work excitement, performance, multiple correlation

* Dra. Hj. Mrihrahayu R, M.M., adalah Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tunas Pembangunan Surakarta. Alamat kantor: Jl Walanda Maramis No. 31, Cengklik, Surakarta.

I. PENDAHULUAN

Sentra industri Sangkar Burung di Desa Debean adalah beberapa pengusaha yang bergerak dalam bidang kerajinan pembuatan sangkar burung yang banyak menggunakan tenaga kerja. Keluhan karyawan yang terjadi di dalam perusahaan cukup beragam jenisnya, dapat berupa keluhan terhadap teman sekerja, kepemimpinan manajer, kebijakan kompensasi, beban kerja, kebijakan karir, kebijakan rotasi pekerjaan dan lain sebagainya. Bergantung pada lingkup dan derajat keluhan karyawan maka proses keputusan jalan keluarnya pun akan beragam. Ada keluhan yang bisa diatasi oleh sesama rekan kerja, manajer, dan yang harus diatasi oleh manajemen puncak dan kebijakan perusahaan. Jenis keluhan tentang sulitnya bekerjasama dalam suatu tim. Namun kalau tidak teratasi maka pihak manajer bisa turun tangan. Kemudian kalau ada keluhan tentang kepemimpinan manajer, maka bisa diatasi oleh kedua pihak atau oleh pihak manajemen puncak. Sementara kalau keluhan dalam hal kebijakan perusahaan seperti tentang kompensasi dan karir maka prosesnya dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan pihak manajemen. Kalau tidak teratasi maka bisa diperluas dengan melibatkan pihak dinas tenaga kerja setempat.

Pada Sentra industri Sangkar Burung di Desa Debean proses untuk membuat karyawan merasakan puas dalam bekerja, pihak pengusaha telah memastikan bahwa faktor *hygiene* telah memadai seperti kompensasi, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan yang baik. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor *hygiene* secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi karyawan tetapi hanya memastikan karyawan tidak merasakan ketidakpuasan. Untuk itu pihak pengusaha sentra industri Sangkar Burung di Desa Debean menyediakan faktor penggerak *motivator (intrinsik)* kepada karyawan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju.

Namun berdasarkan pengamatan penulis, para karyawan di Sentra industri Sangkar Burung di Desa Debean mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja, jenjang pendidikan, kedisiplinan kerja, dan

kegairahan kerja. Pertama, penurunan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya. *Kedua*, kurangnya minat karyawan untuk mengembangkan diri, seperti malas untuk mengikuti pelatihan, kurang perhatian terhadap penjenjangan karir dan lain sebagainya. *Ketiga*, kedisiplinan kerja belum membudaya dengan baik, hal ini terlihat dari adanya karyawan yang tidak masuk kerja (membolos), kurangnya ketaatan pada aturan, dan lemahnya sanksi bagi karyawan yang kurang taat pada peraturan. *Keempat*, kegairahan kerja karyawan terlihat begitu rendah, hal ini dapat dilihat dari tidak adanya keinginan karyawan untuk berkembang, karyawan kurang menyenangi pekerjaan, tidak menikmati pekerjaan, menganggap kompensasi yang kurang mencukupi, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan mengukur dan menguji hubungan jenjang pendidikan, kedisiplinan kerja, dan kegairahan kerja dengan kinerja karyawan pada sentra industri Sangkar Burung di Desa Debean Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Di samping itu juga untuk mengetahui faktor yang mempunyai hubungan paling kuat pada kinerja karyawan sentra industri Sangkar Burung di Desa Debean Kecamatan Jebres Kota Surakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai, V. (2005: 87), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara, AP (2009: 49) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat diukur serta dinilai J. Soeprihanto (2008: 76). Sedangkan kinerja menurut Effendi, T. N., (2009: 91) merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau karyawan dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Menurut H Simamora (2007: 84) kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Hani Handoko (2007: 138) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) diistilahkan sebagai prestasi kerja, yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan bahkan diharapkan melebihi standar kerja dimaksud.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Penilaian kinerja menurut Gary Dessler, (2007: 311) merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan daripadanya, lebih lanjut ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan diterimanya hasil kerja.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.

- 5) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

c. Penilaian kinerja

Menurut Hani Handoko (2007: 151) penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Sedangkan H. Simamora (2007:65) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah alat yang tidak hanya mengevaluasi kerja karyawan tetapi juga untuk memotivasi kalangan karyawan.

As'ad, Moh. (2004: 104) mengatakan bahwa untuk mengukur *job performance* maka masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya, jika kriteria telah ditetapkan maka langkah berikutnya adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Untuk memudahkan penilaian *performance* kerja, membagi pekerjaan menjadi 2 yaitu:

- 1) Pekerjaan produksi : secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar yang obyektif
- 2) Pekerjaan non produktif : penentuan sukses tidaknya seseorang di dalam tugas di dapat melalui *human judgements* atau pertimbangan.

B. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Teori pendidikan menurut Sondang P., Siagian (2004: 79) adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh Bangsa Indonesia adalah masih relatif kurang optimalnya mutu pendidikan atau lulusan dari suatu lembaga pendidikan, sehingga dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan juga harus menentukan pula lembaga atau instansi yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara kualitas sesuai tidak dengan yang dibutuhkan suatu instansi. Memang telah

banyak kerjasama yang dilakukan oleh suatu instansi pemerintah dan juga organisasi swasta terhadap suatu lembaga pendidikan guna menambah pengalaman dan kemampuan para karyawan, namun kadang kegiatan tersebut baru sebatas formalitas saja, sehingga aspek kualitas belum sepenuhnya dapat terukur.

Jenjang menurut Poerwodarminto (2008: 48), “berarti bertingkat-tingkat”. Berdasarkan dari pendapat tersebut di atas maka yang dimaksud dengan jenjang pendidikan adalah tingkatan pendidikan formal menurut suatu proses pematangan kemampuan intelektual maupun jiwanya dalam lingkup proses pendidikan formal yang dilakukan oleh karyawan.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan adanya karyawan yang profesional dalam setiap organisasi, maka untuk memenuhi tuntutan itu perlu terus-menerus diupayakan peningkatan kemampuan baik melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi (H Simamora, 2007: 541). Menurut Notoatmojo (2003: 146) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Program pelatihan berupaya mengajarkan kepada para peserta pelatihan bagaimana melaksanakan aktivitas atau program-program tertentu. Kriteria yang efektif guna mengevaluasi hasil pelatihan dan pendidikan meliputi:

- a. Reaksi peserta pelatihan terhadap isi dan proses pendidikan dan pelatihan;
- b. Pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti pendidikan dan pelatihan;
- c. Perubahan perilaku terhadap hasil pendidikan dan pelatihan;
- d. Hasil yang diukur atau kemajuan individu atau organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan

Menurut SP. Siagian (2004: 305), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan adalah:

- a. Penguasaan atas sesuatu disiplin ilmiah tertentu;
- b. Cakrawala pandangan tidak sempit;
- c. Menumbuhkan rasa ingin tahu;
- d. Kemampuan berpikir secara teratur, logis dan sistematis;
- e. Daya analisa yang tinggi.

C. Kedisiplinan

1. Pengertian kedisiplinan

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*iciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya Muchdrasyah Sinungan (2005: 145). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Menurut S Prijodarminto (2003: 15) mengemukakan “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban”. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nila-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya.

Sikap dan perilaku yang demikian ini tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya atau membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang, S Prijodarminto (2003: 16) berpendapat “Disiplin terbagi pada tiga aspek yaitu sikap mental, pemahaman dan sikap kelakuan”, diuraikan sebagai berikut:

- a. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.

- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Dalam pengertian disiplin kerja yang telah penulis kemukakan di atas, terkandung pengertian tanggung jawab dan ketaatan. Kedua kata tersebut menunjukkan suatu sikap mental yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu penulis akan menjelaskan pengertian istilah tanggung jawab dan ketaatan.

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personl yang bersangkutan. SP Hasibuan (2006: 212) mengemukakan bahwa “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”, karena hal ini akan mendorong gairah kerja atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. H A Fadilla (1996: 37) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungannya terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan.

D. Kegairahan Kerja

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawannya dapat ditingkatkan dan salah satunya dengan meningkatkan kegairahan kerja karyawan. kegairahan kerja ini perlu ditingkatkan karena merupakan unsur penunjang tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pendapat mengenai kegairahan kerja menurut Alex Nitisemito (2006: 160) adalah upaya melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Hasley, G. D., (2012: 30) definisi dari kegairahan kerja adalah: “Perhatian yang sangat mendalam serta penuh semangat dan ketekunan untuk mencapai suatu maksud, tujuan dan cita-cita. Sikap jiwa yang tidak mau menyerah begitu saja terhadap kesulitan-kesulitan, tetapi bertekad untuk mengatasi”. Hal ini berarti kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ketekunan dalam menjalankan tugas-tugasnya serta pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kegairahan dan kegairahan kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam arti

tenaga tersebut harus selalu ada serta menunjukkan prestasi. kegairahan kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral kerja yang tinggi, dimana hanya dapat tercapai apabila kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi. Disamping itu kegairahan merupakan faktor yang cukup penting sebagai penunjang tercapainya produktivitas yang tinggi. Untuk itulah perusahaan mendorong para karyawannya agar mempunyai kegairahan kerja yang tinggi dengan harapan dapat memperoleh banyak keuntungan, dapat memperkecil tingkat absensi dan perpindahan karyawan.

1. Indikator turunya kegairahan kerja

Yoder dan Paul (2002) mengemukakan indikator dari turunya kegairahan kerja pegawai, yaitu :

- Kurang tertarik, kelelahan dan bosan
- Ketidakhadiran dan keterlambatan
- Pindah kerja
- Hasil kerja yang lebih rendah

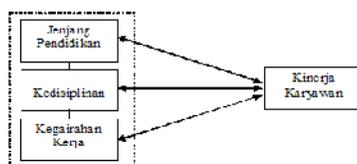
2. Ciri-ciri Individu yang Memiliki kegairahan Kerja yang Tinggi

Carlaw, dan Friedman (2003) menyebutkan ada 8 ciri individu yang memiliki kegairahan kerja yang tinggi, yaitu :

- Tersenyum dan tertawa
- Memiliki inisiatif
- Berpikir kreatif dan luas
- Menyenangi apa yang sedang dilakukan
- Tertarik dengan pekerjaannya
- Bertanggung jawab
- Memiliki kemauan bekerja sama
- Berinteraksi secara informal dengan atasan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang menghubungkan jenjang pendidikan, kedisiplinan, dan kegairahan kerja dengan kinerja karyawan, kerangka konseptual penelitian digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



III. METODE PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini mengambil objek pada sentra industri Sangkar Burung di Desa Debean Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Dengan alasan karena sentra industri Sangkar Burung di Desa Debean adalah usaha masyarakat yang masih mempunyai potensi untuk dapat dikembangkan guna menunjang PAD Kota Surakarta.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah para karyawan pada sentra industri Sangkar Burung di Desa Debean sebanyak 89 pengrajin dengan jumlah tenaga kerja/karyawan kurang 783 karyawan.

2. Sampel

Jumlah sampel 89 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang diambil ditentukan dengan rumus Slovin dalam Suharsimi. Arikunto (2010) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.(e)^2 + 1}$$

Dimana:

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = (1 – tingkat ketepatan) = α
- 1 = angka konstanta

C. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Variabel terikat (Y), yaitu kinerja karyawan.
- Variabel tidak terikat (X), yaitu jenjang pendidikan, kedisiplinan, dan kegairahan kerja.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Cara-cara untuk mendapatkan data primer:

- Interview
 - Kuesioner (daftar pertanyaan)
- ##### 2. Data Sekunder

Adapun cara-cara untuk mendapatkan data sekunder adalah sebagai berikut:

- Penelitian Kepustakaan

b. Dokumenter

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas butir
2. Uji reliabilitas butir

F. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan sebaran nilai dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

2. Analisa Chi Square dan *Test of Independency*

yaitu untuk menguji independensi masing-masing variabel yaitu variabel Y dan variabel X.

3. Analisis *Contingency Coefficient* dan *Contingency Maximum*

Untuk menguji sampai seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel Y dengan variabel X.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif

Tabel I. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Std. Deviasi
Kinerja Karyawan	89	7	12	9,05	0,81
Jenjang Pendidikan	89	7	14	11,12	0,99
Kedisiplinan	89	5	16	10,89	1,13
Kegairahan Kerja	89	7	13	9,96	1,08

Sumber: Data primer diolah

B. Hasil Uji Chi Square

1. Hubungan Jenjang Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Tabel silang antara jenjang pendidikan dengan kinerja karyawan ditemukan nilai Chi Square sebesar 17,449; D.F = 6 dan Asymp. Sig. = 0,008, sedang menurut tabel X^2 0,05 (6) ditemukan nilai sebesar 12,59. Dengan demikian $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ yaitu 17,449 > 12,59, ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pengrajin sangkar burung di Desa Debean.

2. Hubungan Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tabel silang antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan ditemukan nilai Chi Square sebesar 14,021; D.F = 6 dan Asymp. Sig. = 0,029, sedang menurut tabel X^2 0,05 (6) ditemukan nilai sebesar 12,59. Dengan demikian $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ yaitu 14,021 > 12,59, ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pengrajin sangkar burung di Desa Debean.

3. Hubungan Kegairahan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel silang antara kegairahan kerja dengan kinerja karyawan ditemukan nilai Chi Square sebesar 47,673; D.F = 6 dan Asymp. Sig. = 0,000, sedang menurut tabel X^2 0,05 (6) ditemukan nilai sebesar 12,59. Dengan demikian $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ yaitu 47,673 > 12,59, ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kegairahan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pengrajin sangkar burung di Desa Debean.

C. Hasil *Test of Independency*

Analisis *Contingency Coefficient* digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya tingkat hubungan yang terjadi antara jenjang pendidikan, kedisiplinan kerja, dan kegairahan kerja dengan kinerja karyawan, hasil dari *Contingency Coefficient* dapat diketahui dari hasil olahan data sebagai berikut :

1. Jenjang Pendidikan = 0,4049
2. Kedisiplinan Kerja = 0,3689
3. Kegairahan Kerja = 0,5906

Hasil uji *Contingency Maximum*:

1. Jenjang Pendidikan = 0,8165
2. Kedisiplinan Kerja = 0,8165
3. Kegairahan Kerja = 0,8165

Rekapitulasi selisih hasil analisis *Contingency Coefficient* dan *Contingency Maximum* sebagai berikut:

Hubungan Jenjang Pendidikan, Kedisiplinan, dan Kegairahan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Sangkar Burung di Desa Debegan Jebres Surakarta

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Analisis

No.	Keterkaitan Variabel	(C)	(C _{max})	Selisih	Ranking
1.	Jenjang Pendidikan	0,4049	0,8165	0,4116	II
2.	Kedisiplinan kerja	0,3689	0,8165	0,4476	III
3.	Kegairahan kerja	0,5906	0,8165	0,2259	I

Sumber : Data primer diolah.

D. Pembahasan

Berdasarkan pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa selisih terkecil antara *contingency coefficient* dengan *contingency maximum* adalah hubungan antara kinerja karyawan dengan kegairahan kerja yaitu sebesar 0,2259. Dengan demikian bahwa hubungan antara kinerja dengan kegairahan kerja menduduki rangking pertama, dalam arti mempunyai hubungan yang paling kuat di antara variabel-variabel lainnya.

Urutan kedua adalah jenjang pendidikan dengan kinerja karyawan dengan selisih 0,4116, dan ketiga adalah kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan dengan selisih 0,4476.

V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Diketahui bahwa semua variabel jenjang pendidikan, kedisiplinan kerja, dan kegairahan kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari uji *chi square* yang menunjukkan besarnya X^2 hitung $> X^2$ tabel dengan $\alpha = 5\%$.

1. Apabila dilihat dari uji koefisien kontingensi semua faktor diperoleh hasil yang mengindikasikan bahwa jenjang pendidikan, kedisiplinan kerja, dan kegairahan kerja mempunyai hubungan yang cukup berarti dengan kinerja karyawan.
2. Dilihat dari analisis C_{max} untuk semua variabel diperoleh hasil sebesar 0,8165. Hal tersebut dikarenakan besarnya baris atau kolom terkecil untuk semua faktor sama yaitu sebesar 3. Dilihat dari hasil analisis secara keseluruhan ternyata ada hubungan positif dan signifikan antara jenjang pendidikan, kedisiplinan kerja,

dan kegairahan kerja terhadap kinerja karyawan pada sentra industry sangkar burung di Desa Debegan kecamatan Jebres Surakarta.

3. Berdasarkan dari analisis dapat diperoleh hasil bahwa kegairahan kerja mempunyai hubungan yang paling kuat di antara variabel-variabel lainnya. Dengan demikian hipotesis kelima yang peneliti kemukakan terbukti kebenarannya.

B. Saran

Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Mengingat kegairahan kerja mempunyai hubungan yang paling kuat dengan kinerja karyawan dibanding dengan faktor-faktor lainnya, maka hendaknya kegairahan kerja yang sudah ada dipertahankan dan bila perlu dibina lebih baik lagi. Kondisi seperti ini dapat dilakukan oleh pemilik usaha pembuatan sangkar dengan cara memberi motivasi baik secara materiil maupun non materiil, karena dengan kegairahan kerja yang baik maka karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Mengingat jenjang pendidikan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, maka hendaknya pemilik usaha pembuatan sangkar burung di sentra industry meningkatkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau pendidikan non formal yang di adakan oleh pemerintah daerah setempat. Perlunya penyediaan buku-buku bacaan yang mengarah pada peningkatan wawasan dan daya nalar karyawan yang berkaitan dengan kreasi dan inovasi pembuatan sangkar burung yang lebih baik.
3. Hendaknya kedisiplinan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan dengan cara memberikan aturan-aturan kerja, memberikan teguran terhadap karyawan yang kurang aktif, dan memberikan sanksi yang sifatnya membangun

pribadi karyawan. Dengan adanya kedisiplinan kerja yang baik maka proses bekerja pembuatan sangkar burung dapat berjalan lancar tanpa ada kekeliruan yang berarti.

REFERENSI

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
- Anonim, (2002) Undang Undang Nomor 25 Tahun 2000 Tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) Tahun 2000-2004. Jakarta : CV. Tamita Utama.
- Carlaw, D & Friedman (2003). *Managing and Motivating Contact Center Employess*. USA: The Mc Graw Hill Company.
- Dessler, G, (2007). *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Terjemah oleh Agus Dharma. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi (DISPERINDAGKOP) Kota Surakarta. (2014). *Data Komoditas Industri di Kota Surakarta*. Surakarta: DISPPERINDAGKOP Surakarta.
- Effendi, T. N. (2009). *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Yogyakarta: PT Tiara Wacana.
- Fadilla, H.A. (1996). *Disiplin Kerja*. Yogyakarta : *Buletin Psikologi* Tahun IV No.2 Edisi Khusus.
- Hasley, G. D. (2012). *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda, Terjemahan*, Cetakan Ketiga Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Handoko, H. T., (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 11, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, M, SP., (2006). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A, P (2009) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3, No 6.
- Nitisemito, A.S. (2006). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia
- Notoatmojo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Poerwodarminto, W.J.S., (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prijodarminto S. (2003). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan M. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suharsimi. A. (2010). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soeprihanto, J. (2008). *Manajemen Perusahaan : Pendekatan Operasional*, Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Yoder and Paul D S. (2002). *Personal Management and Industrial Relations*, Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall.