

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari keragaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta. Dalam penelitian ini, keragaman tenaga kerja dijabarkan ke dalam empat dimensi, yaitu dimensi jenis kelamin, dimensi usia, dimensi etnis, dan dimensi latar belakang pendidikan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan dalam bab IV, peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Dimensi jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta.
2. Dimensi usia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta.
3. Dimensi etnis berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta.
4. Dimensi latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta.

5.2 Implikasi Manajerial

PT. Pos Indonesia (Persero) memiliki tujuan yaitu membangun bangsa yang lebih berdaya saing dan sejahtera. Dalam mencapai tujuannya, PT. Pos Indonesia memiliki visi, misi, dan persyaratan utama (*key words*) yang harus dilakukan. Salah satu persyaratan utama tersebut adalah membangun solusi teknologi informasi yang prima dan *human capital* yang andal. Dari tujuan, visi, misi, dan persyaratan utama tersebut, terlihat bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) sangat mengandalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya.

Salah satu indikator dalam perekrutan sumber daya manusia adalah tingkat pendidikan. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, responden merasa bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta kurang memberi dorongan kepada para karyawan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan para karyawannya, PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta dapat mengadakan pelatihan atau *workshop* atau kegiatan serupa sesuai dengan bidang pekerjaan para karyawannya. Dengan adanya kegiatan tersebut, diharapkan para karyawan mendapatkan ilmu baru yang akan meningkatkan kinerjanya. Namun karena PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta merupakan bagian dari BUMN, pengadaan kegiatan pelatihan ini perlu mendapatkan persetujuan dan menyesuaikan kebijakan dari pusat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti menemukan keterbatasan sebagai berikut:

1. Peneliti hanya menggunakan empat dimensi keragaman tenaga kerja, sehingga hasil penelitian ini kurang menggambarkan secara lebih detail dan lebih tepat bagaimana pengaruh keragaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Peneliti hanya melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan.
3. Peneliti tidak mendampingi responden saat mengisi kuesioner, karena peneliti hanya menitipkan kuesioner kepada bagian HRD dan kuesioner tersebut disebarikan oleh pihak HRD, sehingga memungkinkan responden mengisi kuesioner tersebut tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Selain itu, penilaian kinerja karyawan dapat terjadi bias dan subjektif karena responden mengisi penilaian tersebut secara individu, bukan dinilai oleh atasannya.
4. Karakteristik PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta yang berbentuk BUMN memungkinkan penerapan implikasi manajerial tidak bisa maksimal, karena semua keputusan yang dibuat harus ada persetujuan dari pusat.
5. Peneliti tidak memasukkan jenis pekerjaan, sehingga tidak bisa menggambarkan produktivitas dari pria dan wanita. Karena pria dan wanita memiliki tingkat produktivitas yang berbeda dalam pekerjaan yang berbeda.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 56,7%, masih ada variabel dan dimensi lain sebesar 43,3% yang dapat menjelaskan pengaruh keragaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambah dimensi-dimensi lain dari keragaman tenaga kerja dan juga variabel lain, agar dapat menambah penjelasan tentang pengaruh dimensi keragaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti objek penelitian dengan bidang usaha yang berbeda dengan penelitian ini, sehingga hasil penelitian tentang keragaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan dapat lebih lengkap.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat mendampingi saat pengisian kuesioner, agar responden dapat memahami tiap pernyataan dalam kuesioner dan mengisi kuesioner dengan objektif dan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Ahmad, R. dan Alkhawlani, M., (2017), “Effect of Workforce Diversity on Employee Performance: Conceptual Framework”, *Journal of Business and Management*, III (3), pp. 53 – 57

Algahtani, A., (2013), “Diversity In The Corporate Setting”, *International Journal of Business and Social Science*, IV (14), pp. 53 – 57

Backes-Gellner, U., dan Veen, S., (2013), “Positive Effects Of Ageing And Age Diversity In Innovative Companies–Large-Scale Empirical Evidence On Company Productivity”, *Human Resource Management Journal*, XXIII (3), pp. 279 – 295

Badan Pusat Statistik (BPS), (2019), “Distribusi Jabatan Manager Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2016-2019”, diakses dari <https://www.bps.go.id> pada tanggal 12 Oktober 2022.

Badan Pusat Statistik (BPS), (2020), “Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Golongan Umur dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu (Orang), 2020”, diakses dari <https://www.bps.go.id> pada tanggal 1 Februari 2021.

Badan Pusat Statistik (BPS), (2020), “Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama (17 Sektor) dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang), 2020”, diakses dari <https://www.bps.go.id> pada tanggal 1 Februari 2021.

Bintoro dan Daryanto, (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gava Media, Yogyakarta.

Chaudhry, S., dan Sharma, D., (2016), “Role Of Gender And Ethnicity Diversity On The Performance Of Employee”, *International Journal of Research in IT and Management (IJRIM)*, VI (11), pp. 112 - 119

Dessler, G., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Salemba Empat, Jakarta.

Eze, F. C., Okonkwo, O. M., dan Igwebuikwe, E. C., (2019), “Effect of Workforce Diversity on the Competitiveness of Nigerian Bottling Company South East, Nigeria”, *International Academy Journal of Management, Marketing and Entrepreneurial Studies*, VII (1), pp. 8 – 24

Fahmi, I., (2016), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Ghozali, I., (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gitonga, D., Kamaara, M., dan Orwa, G., (2016), “Workforce Diversity and the Performance of Telecommunication Firms: The Interactive Effect of Employee Engagement (A Conceptual Framework)”, *International Journal of Humanities and Social Science*, VI (6)

- Gupta, R., (2013), “Workforce Diversity and Organizational Performance”, *International Journal of Business and Management Invention*, II (61), pp. 36 – 44
- Istijanto, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Joseph, R. D., dan Selvaraj, P. C., (2015), “The Effects Of Work Force Diversity On Employee Performance In Singapore Organizations”, *International Journal of Business Administration*, VI (2), pp. 17 – 29
- Kerga, A., dan Asefa, A., (2018), “The Effect of Workforce Diversity on Employee Performance (The Case of Ethio-Telecom South West Addis Ababa Zone)”, *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, VIII (1), pp. 1 – 27
- Kotur, B., dan Anbazhagan, S., (2014), “Education and Work-Experience - Influence on the Performance”, *Journal of Business and Management*, XVI (5), pp. 104 – 110
- Kreitner, R., dan Kinicki, A., (2003), *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Kyalo, J. M., dan Gachunga, H., (2015), “Effect of Diversity in Workplace on Employee Performance in the Banking Industry in Kenya”, *Strategic Journal of Business & Change Management*, II (53), pp. 145 – 181

Mkoji, D., dan Sikalieh, D, (2012), “The Influence Of Personality Dimensions On Organizational Performance”, *International Journal of Humanities and Social Science*, II (17), pp. 184 – 194

Mwatumwa, A. S., Kingi, W., Mohamed, H., Idua, M., dan Omido, K, (2016), “Effect of Workforce Diversity on Employee Work Performance: A Study of the County Government of Mombasa”, *International Journal of Management and Commerce Innovations*, III (2), pp. 99 – 104

Mweshi, G. K., dan Sakyi, K., (2020), “Application Of Sampling Methods For The Research Design”, *Archives of Business Research*, VIII (11), pp. 180 – 193

Narayanan, S., dan Raina, K., (2018), “Effect of Primary Dimensions of Workforce Diversity on Employee Engagement: A Literature Review”, *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, IX (3), pp. 655 – 670

Natawiria, A. S., dan Riduwan, (2010), *Statistika Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Padmanabhan, L., dan Magesh, R., (2016), “Difference Between Employee's Marital Status and Performance Level in IT Industry”, *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, II (6), pp. 1.173 – 1.176

Pos Indonesia, (2022), “Bidang Usaha Pos Indonesia”, diakses dari <https://www.posindonesia.co.id> pada tanggal 8 Juli 2022.

Pos Indonesia, (2022), “Visi, Misi, Tujuan, dan Tata Nilai”, diakses dari <https://www.posindonesia.co.id> pada tanggal 30 Agustus 2022.

- Rahman, M., Ali, M., dan Siddiqi, K., (2017), “Effect of Workforce Diversity on Employee Work Performance of Selected Firms in Bangladesh”, *European Journal of Business and Management*, IX (23), pp. 21 – 27
- Rizwan, M., Khan, M. N., Nadeem, B., dan Abbas, Q., (2016), “The Impact of Workforce Diversity Towards Employee Performance: Evidence from Banking Sector of Pakistan”, *American Journal of Marketing Research*, II (2), pp. 53 – 60
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A., (2016), *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta
- Sarwoto, J., (2013), *Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sekaran, U., dan Bougie, R., (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 6 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, U., dan Bougie, R., (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 6 Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Shrestha, P., dan Parajuli, D., (2021), “Impact Of Workforce Diversity On Employee Performance”, *International Journal of Management*, XII (2), pp. 86 – 95
- Siahaan, R. B., Ambarsari, A., dan Trisniaty, (2017), “Kajian Keanekaragaman Etnis di Kebun Kelapa Sawit (Studi Kasus di PT. Kencana Graha Permai, Estate Cendana, Desa Belambangan, Kecamatan Marau, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat)”, *Jurnal MASEPI*, II (1), hal. 3 – 12

Srivastava, E., dan Agarwal, N., (2012), “The Emerging Challenges in HRM”,
International Journal of Scientific & Technology Research, I (6), pp. 46 – 48

Sugiyono, (2002), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research And Development)*, Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, D., (2007), *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Amara Books, Yogyakarta.

Sutrisno, E., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Titisari, P., (2014), *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Bogor.

Zhuwao, S., Ngirande, H., Ndlovu, W., dan Setati, S. T., (2019), “Gender Diversity, Ethnic Diversity And Employee Performance In A South African Higher Education Institution”, *SA Journal of Human Resource Management*, XVII (1), pp. 1 – 8







SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 2267/Umum/Sek/0722

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ch. Heni Puji Lestari
 Nippos : 970324261
 Jabatan : Manajer SDM dan Dukungan Umum
 Instansi : PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta 55000
 Alamat : Jl. Panembahan Senopati no 2 Yogyakarta
 Telepon : 0274 377324, 377325

Menerangkan bahwa :

Nama : Maria Brigita Dini Kusumaningrum
 NIM : 160322787
 Program Studi: Manajemen
 Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
 Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Telah melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Dimensi Keragaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta 55000.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Juli 2022

Manajer SDM dan Dukungan Umum



Ch. Heni Puji Lestari
 Nippos : 970324261

PT. POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR CABANG UTAMA YOGYAKARTA 55000
 Jl. P. Senopati No. 02 Yogyakarta 55121
 Telp/Fax: (0274) 377322 / (0274) 375890



LAMPIRAN 2
KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Bapak/Ibu/Saudara/Saudari
karyawan tetap Kantor Pos Besar Yogyakarta
di tempat

Bersama ini saya,

Nama : Maria Brigita Dini Kusumaningrum
NPM : 160322787
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Dimensi Keragaman Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pos Besar Yogyakarta)“. Oleh karena itu, saya mohon bantuan dari Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian saya dengan cara mengisi kuesioner berikut ini dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan kondisi yang Anda rasakan saat bekerja.

Jawaban dari Anda akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian, dan juga merupakan bantuan yang berharga bagi penelitian saya dan akan memberikan banyak manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Atas perhatian, bantuan, dan dukungan yang Anda berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Maria Brigita Dini Kusumaningrum

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)

Usia : ____ tahun

Etnis : _____

Pendidikan Terakhir: SD Sederajat / SMP Sederajat / SMA Sederajat / Diploma / Sarjana / Magister *)

*) Lingkari yang sesuai dengan identitas Anda.

B. KUESIONER

Petunjuk pengisian kuesioner:

Pilih jawaban dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan kondisi yang Anda rasakan saat bekerja. Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam kuesioner ini.

Keterangan skala jawaban:

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. STS = Sangat Tidak Sesuai | 4. S = Sesuai |
| 2. TS = Tidak Sesuai | 5. SS = Sangat Sesuai |
| 3. N = Netral | |

1. Dimensi Jenis Kelamin

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Para karyawan tidak didiskriminasi atas dasar jenis kelamin selama proses perekrutan dan mempekerjakan karyawan.					
2.	Ada peluang untuk tumbuh dan berkembang bagi karyawan wanita di perusahaan ini.					
3.	Perusahaan memberikan perlakuan yang adil kepada semua karyawan, baik pria maupun wanita.					
4.	Karyawan wanita terlibat dalam proses pengambilan keputusan perusahaan sama seperti karyawan pria.					
5.	Kriteria kinerja untuk sukses diharapkan setara untuk karyawan pria dan wanita.					
6.	Perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja dengan karyawan yang berlawanan jenis.					

2. Dimensi Usia

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan dari semua kelompok usia untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir.					
2.	Atasan melibatkan semua anggota dari berbagai usia dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.					
3.	Perbedaan usia tidak menimbulkan konflik di tempat kerja.					
4.	Saya mempunyai relasi erat dengan orang-orang dari berbagai kelompok usia di tempat kerja.					
5.	Perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja dengan karyawan dari berbagai usia.					

3. Dimensi Etnis

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan mempekerjakan karyawan dari semua latar belakang etnis.					
2.	Ada peluang untuk tumbuh dan berkembang bagi semua kelompok etnis.					
3.	Perusahaan memperhatikan adat istiadat, budaya, dan nilai karyawan.					
4.	Bahasa yang berbeda-beda yang digunakan dalam berkomunikasi tidak menimbulkan masalah di antara karyawan.					
5.	Perbedaan etnis di tempat kerja tidak menimbulkan konflik di perusahaan.					
6.	Perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja dengan karyawan dari berbagai etnis.					

4. Dimensi Latar Belakang Pendidikan

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Rencana rekrutmen perusahaan didasarkan pada latar belakang pendidikan karyawan.					
2.	Perusahaan memberikan cuti studi berbayar bagi karyawan yang ingin mengembangkan pendidikan mereka lebih lanjut.					
3.	Ada peluang untuk tumbuh dan berkembang bagi karyawan yang memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih baik.					
4.	Perbedaan latar belakang pendidikan tidak					

	menimbulkan konflik antar karyawan.					
5.	Saya tidak mengalami perasaan kurang percaya diri karena latar belakang pendidikan saya.					
6.	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan mereka.					

5. Kinerja Karyawan

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menikmati tugas saya dan pendekatan kerja di divisi saya.					
2.	Saya berkomitmen pada misi dan arah organisasi saya.					
3.	Saya termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.					
4.	Saya bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya dari etnis yang berbeda.					
5.	Saya menikmati bekerja dengan lawan jenis dan dapat bekerja dengan baik.					
6.	Tingkat kinerja saya memengaruhi tingkat penghasilan saya.					
7.	Saya bekerja lebih baik saat bekerja dengan orang lain dari usia yang berbeda.					
8.	Bekerja dengan karyawan dari latar belakang pendidikan yang berbeda dapat menambah nilai kinerja saya.					
9.	Saya puas dengan tingkat penghasilan saya saat ini.					
10.	Saya diberi kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan.					
11.	Dengan mempelajari lebih banyak keterampilan melalui kursus atau pelatihan, saya dapat meningkatkan kinerja saya.					
12.	Kinerja karyawan yang baik penting untuk pertumbuhan masa depan organisasi saya.					

~ Terima kasih telah bersedia mengisi kuesioner ini. ~



LAMPIRAN 3

JAWABAN RESPONDEN

25	P	2	51	7	Jawa	1	Sarjana	5	5	5	5	5	5	4	29
26	L	1	42	5	Jawa	1	Diploma	4	4	4	4	4	4	4	24
27	P	2	47	6	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24
28	P	2	50	7	Jawa	1	Diploma	4	5	5	5	5	5	4	29
29	P	2	30	3	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	3	23
30	L	1	37	4	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24
31	P	2	29	2	Jawa	1	Diploma	4	4	4	4	4	4	4	24
32	L	1	31	3	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24
33	P	2	37	4	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24
34	P	2	30	3	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24
35	L	1	35	4	Jawa	1	Sarjana	5	4	5	5	4	4	4	26
36	P	2	37	4	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24
37	P	2	37	4	Jawa	1	Diploma	4	4	5	4	4	5	4	26
38	P	2	39	4	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24
39	P	2	40	5	Jawa	1	Sarjana	5	4	5	4	4	5	4	26
40	P	2	39	4	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24
41	P	2	43	5	Sunda	2	Diploma	4	4	4	4	4	4	4	24
42	P	2	36	4	Jawa	1	Diploma	4	4	4	4	4	4	4	24
43	P	2	41	5	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24
44	P	2	53	7	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24
45	P	2	45	6	Jawa	1	Diploma	4	4	4	4	4	4	4	24
46	P	2	40	5	Jawa	1	Diploma	4	4	4	4	4	4	4	24
47	P	2	49	6	Ambon	3	Sarjana	5	5	5	5	5	5	5	30
48	L	1	54	7	Jawa	1	Diploma	4	5	5	5	5	5	5	30
49	L	1	36	4	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24
50	L	1	47	6	Jawa	1	Sarjana	5	4	4	4	4	4	4	24

51	L	1	36	4	Jawa	1	Sarjana	5	4	3	4	4	4	4	23
----	---	---	----	---	------	---	---------	---	---	---	---	---	---	---	----

Keterangan Kode SPSS:

Jenis Kelamin	Usia	Etnis	Pendidikan Terakhir
L = 1	20-24 = 1	Jawa = 1	SD Sederajat = 1
P = 2	25-29 = 2	Sunda = 2	SMP Sederajat = 2
	30-34 = 3	Ambon = 3	SMA Sederajat = 3
	35-39 = 4		Diploma = 4
	40-44 = 5		Sarjana = 5
	45-49 = 6		Magister = 6
	50-54 = 7		

Responden	USIA (X2)					TOTAL X2	ETNIS (X3)						TOTAL X3
	U1	U2	U3	U4	U5		E1	E2	E3	E4	E5	E6	
1	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	4	28
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24

9	4	5	3	5	5	22	1	2	1	3	4	3	14
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	4	5	24	5	5	4	2	5	5	26
12	4	5	5	3	4	21	4	3	3	4	5	5	24
13	4	4	5	5	4	22	4	3	4	4	4	5	24
14	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	29
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	4	28
29	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24

35	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
36	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	4	4	22
51	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24

Responden	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X4)						TOTAL X4
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	2	4	5	4	4	23
2	4	2	3	3	4	4	20
3	4	2	3	3	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	3	4	4	4	22

6	5	2	4	5	5	5	26
7	4	2	3	4	4	4	21
8	4	3	4	4	4	4	23
9	3	4	3	2	3	2	17
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	2	4	4	4	3	21
13	4	3	4	4	4	3	22
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	3	4	4	4	21
16	5	4	5	5	5	5	29
17	4	2	4	4	4	4	22
18	4	3	4	4	4	4	23
19	4	3	4	4	4	4	23
20	5	4	5	5	5	5	29
21	4	3	4	4	4	4	23
22	4	3	4	4	4	4	23
23	4	3	4	4	4	4	23
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	3	4	5	5	4	25
26	4	3	4	4	4	4	23
27	3	2	3	4	4	4	20
28	4	3	4	5	5	4	25
29	3	3	4	4	4	4	22
30	4	2	3	4	4	4	21
31	4	2	4	4	4	4	22



UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURABAYA YOGYAKARTA

32	4	2	3	4	4	4	21
33	4	2	4	4	4	4	22
34	3	2	3	4	4	4	20
35	3	2	3	5	4	4	21
36	4	3	4	4	4	4	23
37	4	3	4	4	4	4	23
38	4	2	4	4	4	4	22
39	4	2	4	4	4	4	22
40	4	3	4	4	4	4	23
41	4	3	4	4	4	4	23
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	2	4	4	4	4	22
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	3	4	4	4	4	23
46	4	2	3	4	4	4	21
47	4	2	5	5	5	5	26
48	4	2	4	5	5	5	25
49	3	2	4	4	4	4	21
50	3	2	3	4	4	4	20
51	3	2	3	4	4	4	20

Responden	KINERJA KARYAWAN (Y)												TOTAL Y
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	
1	4	5	4	5	5	3	2	2	4	4	4	4	46
2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	38

3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	43
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	44
6	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	49
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	43
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	44
9	5	4	5	5	5	2	2	4	4	4	5	4	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
13	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	50
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	44
16	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	43
18	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	41
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
20	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	52
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
22	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	41
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
24	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45
25	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	49
26	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	45
27	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	42
28	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	49

29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	44
30	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	39
31	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	43
32	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	40
33	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	43
34	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	42
35	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	47
36	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	47
37	4	5	5	4	4	3	4	3	4	2	4	4	46
38	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	44
39	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	48
40	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	44
41	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	42
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
43	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	42
44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
45	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	44
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	45
47	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	55
48	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	50
49	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
50	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	40
51	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	40



LAMPIRAN 4

ANALISIS DESKRIPTIF PROFIL RESPONDEN

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Etnis	Latar Belakang Pendidikan
N	Valid	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	41.2	41.2	41.2
	Perempuan	30	58.8	58.8	100.0
Total		51	100.0	100.0	

2. Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	3	5.9	5.9	5.9
	25-29	2	3.9	3.9	9.8
	30-34	5	9.8	9.8	19.6
	35-39	14	27.5	27.5	47.1
	40-44	10	19.6	19.6	66.7
	45-49	7	13.7	13.7	80.4
	50-54	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

3. Etnis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jawa	49	96.1	96.1	96.1
	Sunda	1	2.0	2.0	98.0
	Ambon	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

4. Latar Belakang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	5	9.8	9.8	9.8
	Diploma	17	33.3	33.3	43.1
	Sarjana	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	



LAMPIRAN 5
ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL
PENELITIAN

1. Dimensi Jenis Kelamin

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JK1	51	3	5	4.16	.418
JK2	51	3	5	4.20	.491
JK3	51	4	5	4.22	.415
JK4	51	3	5	4.14	.448
JK5	51	4	5	4.22	.415
JK6	51	3	5	4.06	.420
Valid N (listwise)	51				

2. Dimensi Usia

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	51	1	5	4.12	.588
E2	51	2	5	4.08	.560
E3	51	1	5	4.02	.583
E4	51	2	5	4.10	.500
E5	51	4	5	4.20	.401
E6	51	3	5	4.14	.401
Valid N (listwise)	51				

3. Dimensi Etnis

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	51	1	5	4.12	.588
E2	51	2	5	4.08	.560
E3	51	1	5	4.02	.583
E4	51	2	5	4.10	.500
E5	51	4	5	4.20	.401
E6	51	3	5	4.14	.401
Valid N (listwise)	51				

4. Dimensi Latar Belakang Pendidikan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	51	3	5	3.88	.475
P2	51	2	4	2.75	.771
P3	51	3	5	3.78	.541
P4	51	2	5	4.10	.539
P5	51	3	5	4.12	.382
P6	51	2	5	4.02	.469
Valid N (listwise)	51				

5. Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	51	3	5	3.96	.398
KK2	51	4	5	4.25	.440
KK3	51	3	5	4.16	.464
KK4	51	4	5	4.18	.385
KK5	51	4	5	4.18	.385
KK6	51	2	5	3.37	.747
KK7	51	2	5	3.12	.653
KK8	51	2	4	3.14	.448
KK9	51	3	5	3.57	.539
KK10	51	2	4	3.47	.578
KK11	51	3	5	3.78	.503
KK12	51	3	5	4.04	.488
Valid N (listwise)	51				



LAMPIRAN 6
UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

1. Jenis Kelamin

		Correlations						
		JK1	JK2	JK3	JK4	JK5	JK6	TOTAL_X1
JK1	Pearson Correlation	1	.559**	.855**	.805**	.761**	.407*	.906**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
JK2	Pearson Correlation	.559**	1	.538**	.537**	.596**	.552**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.002	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
JK3	Pearson Correlation	.855**	.538**	1	.674**	.915**	.271	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.147	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
JK4	Pearson Correlation	.805**	.537**	.674**	1	.730**	.243	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.196	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
JK5	Pearson Correlation	.761**	.596**	.915**	.730**	1	.289	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.121	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
JK6	Pearson Correlation	.407*	.552**	.271	.243	.289	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	.026	.002	.147	.196	.121		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.906**	.783**	.870**	.830**	.878**	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	6

2. Usia

Correlations

		U1	U2	U3	U4	U5	TOTAL_X2
U1	Pearson Correlation	1	.843**	.736**	.486**	.458*	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30
U2	Pearson Correlation	.843**	1	.630**	.431*	.570**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.017	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
U3	Pearson Correlation	.736**	.630**	1	.349	.197	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.059	.298	.000
	N	30	30	30	30	30	30
U4	Pearson Correlation	.486**	.431*	.349	1	.558**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.007	.017	.059		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
U5	Pearson Correlation	.458*	.570**	.197	.558**	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.298	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.890**	.867**	.769**	.732**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	5

3. Etnis

		Correlations						
		E1	E2	E3	E4	E5	E6	TOTAL_X3
E1	Pearson Correlation	1	.899**	.883**	.513**	.623**	.648**	.961**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
E2	Pearson Correlation	.899**	1	.825**	.489**	.602**	.395*	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.000	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
E3	Pearson Correlation	.883**	.825**	1	.572**	.331	.538**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.074	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
E4	Pearson Correlation	.513**	.489**	.572**	1	.404*	.185	.669**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.001		.027	.329	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
E5	Pearson Correlation	.623**	.602**	.331	.404*	1	.610**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.074	.027		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
E6	Pearson Correlation	.648**	.395*	.538**	.185	.610**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.002	.329	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.961**	.897**	.893**	.669**	.700**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	6

4. Latar Belakang Pendidikan

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL_X4
P1	Pearson Correlation	1	.089	.613**	.557**	.670**	.628**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.640	.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.089	1	.475**	.005	.014	-.003	.436*
	Sig. (2-tailed)	.640		.008	.980	.942	.989	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.613**	.475**	1	.626**	.548**	.428*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.000	.002	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.557**	.005	.626**	1	.836**	.685**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.001	.980	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.670**	.014	.548**	.836**	1	.733**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.942	.002	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.628**	-.003	.428*	.685**	.733**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.989	.018	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X4	Pearson Correlation	.767**	.436*	.847**	.812**	.817**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	6

5. Kinerja Karyawan

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	TOTAL_Y
KK1	Pearson Correlation	1	.216	.642**	.432*	.432*	.108	.000	.183	.373*	.199	.553**	.449*	.596**
	Sig. (2-tailed)		.252	.000	.017	.017	.569	1.000	.333	.043	.291	.002	.013	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.216	1	.382*	.627**	.627**	.277	.080	-.147	.450*	.361*	.260	.536**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.252		.037	.000	.000	.138	.673	.437	.012	.050	.166	.002	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.642**	.382*	1	.751**	.751**	.210	-.014	.230	.414*	.204	.462*	.358	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037		.000	.000	.266	.942	.222	.023	.278	.010	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	.432*	.627**	.751**	1	1.000**	.090	-.234	.011	.450*	.361*	.419*	.148	.624**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000		.000	.635	.213	.956	.012	.050	.021	.434	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.432*	.627**	.751**	1.000**	1	.090	-.234	.011	.450*	.361*	.419*	.148	.624**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000		.635	.213	.956	.012	.050	.021	.434	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK6	Pearson Correlation	.108	.277	.210	.090	.090	1	.607**	.338	.419*	.164	.162	.540**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.569	.138	.266	.635	.635		.000	.068	.021	.387	.392	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK7	Pearson Correlation	.000	.080	-.014	-.234	-.234	.607**	1	.610**	.127	.029	.021	.432*	.424*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.673	.942	.213	.213	.000		.000	.505	.879	.913	.017	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK8	Pearson Correlation	.183	-.147	.230	.011	.011	.338	.610**	1	.218	.175	.396*	.142	.508**
	Sig. (2-tailed)	.333	.437	.222	.956	.956	.068	.000		.247	.355	.031	.453	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK9	Pearson Correlation	.373*	.450*	.414*	.450*	.450*	.419*	.127	.218	1	.653**	.439*	.234	.707**
	Sig. (2-tailed)	.043	.012	.023	.012	.012	.021	.505	.247		.000	.015	.213	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK10	Pearson Correlation	.199	.361*	.204	.361*	.361*	.164	.029	.175	.653**	1	.426*	.054	.489**
	Sig. (2-tailed)	.291	.050	.278	.050	.050	.387	.879	.355	.000		.019	.778	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK11	Pearson Correlation	.553**	.260	.462*	.419*	.419*	.162	.021	.396*	.439*	.426*	1	.369*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.002	.166	.010	.021	.021	.392	.913	.031	.015	.019		.045	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK12	Pearson Correlation	.449*	.536**	.358	.148	.148	.540**	.432*	.142	.234	.054	.369*	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.013	.002	.052	.434	.434	.002	.017	.453	.213	.778	.045		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.596**	.535**	.727**	.624**	.624**	.651**	.424*	.508**	.707**	.489**	.651**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.020	.004	.000	.006	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	12



LAMPIRAN 7

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dimensi Latar Belakang Pendidikan (X4), Dimensi Usia (X2), Dimensi Etnis (X3), Dimensi Jenis Kelamin (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.567	2.418

a. Predictors: (Constant), Dimensi Latar Belakang Pendidikan (X4), Dimensi Usia (X2), Dimensi Etnis (X3), Dimensi Jenis Kelamin (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.667	4	101.417	17.345	.000 ^b
	Residual	268.960	46	5.847		
	Total	674.627	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Dimensi Latar Belakang Pendidikan (X4), Dimensi Usia (X2), Dimensi Etnis (X3), Dimensi Jenis Kelamin (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.689	4.381		2.440	.019
	Dimensi Jenis Kelamin (X1)	.345	.368	.200	.939	.353
	Dimensi Usia (X2)	.961	.368	.488	2.610	.012
	Dimensi Etnis (X3)	-.744	.272	-.515	-2.738	.009
	Dimensi Latar Belakang Pendidikan (X4)	1.077	.261	.634	4.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

