
ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA INDAH FOOD MULTIRASA JOMBANG

Oleh

Lailatus Sa'adah¹⁾, Linda Martadani²⁾ & Ahmad Taqiyuddin³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Email: ¹lailatus@unwaha.ac.id, ²lindamartadani03@gmail.com & ³taqiyudin@unwaha.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the difference of employee performance in PT Surya Indah Food Multirasa Jombang districts. This type of research is quantitative research with survey research methods. In collecting data using purposive sampling techniques. The population of this research is all employees at PT Surya Indah Food Multirasa Jombang districts, so that the sample in this study is 52 respondents. To analyze the data obtained using the Classic Assumption Test, and One Way Anova. Whereas the data collection was carried out through several techniques, namely field studies and lift deployment studies. The results of research and data processing show that the three independent variables, gender, age, and length of working simultaneously have a significant effect on employee performance. Correlation coefficient test results show that the R value of 0,662, it means gender, age, and length of working together have a very strong relationship of employee performance. While the result of One Way Anova test show that sig is $0,009 < 0,05$ that it can be interpreted there is a performance difference of gender, than sig as $0,011 < 0,05$ that it can be interpreted there is a performance difference of age, and than sig as $210 > 0,05$ that it can be interpreted there is a performance difference of length of working. Expected things to pay attention to further improve employee performance at PT Surya Indah Food Multirasa Jombang districts that is evaluating in the employee's work.

Keywords : Gender, Age, Length Of Working & Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Karyawan adalah salah satu bagian terpenting dalam berjalannya sebuah organisasi. Dengan kinerja yang baik pula perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijakan untuk mencapai sasaran perusahaan. Kinerja karyawan juga tercermin dari kemampuannya untuk mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau dijadikan standar.

Jenis kelamin merupakan salah satu kategori dasar dalam kehidupan sehari – hari dan kehidupan sosial. Apabila kita bertemu dengan orang baru, pastilah kita akan berusaha mengidentifikasi mereka baik laki – laki maupun perempuan. Kategori jenis kelamin biasanya terjadi secara otomatis tanpa terlalu

banyak pikir. Pada umumnya tanda dari jenis kelamin dapat diperoleh dari ciri – ciri fisik seperti rambut, wajah, payudara, dan dari bentuk cara mereka berpakaian. Biasanya seseorang menunjukkan jenis kelamin mereka sebagai bagian yang mencolok dari diri mereka. Dimana saat kita tidak dapat memastikan jenis kelamin seseorang akan mengundang terjadinya proses kategorisasi dan secara khusus akan mendorong kita untuk mencari informasi guna memastikan persoalan tersebut.

Usia dewasa merupakan masa tumbuh kembang untuk mencapai masa produktif. Manusia berada di puncak mencapai masa produktif. Manusia berada dipuncak kekuatan, kesehatan, daya tahan, energi, dan fungsi sistem indra. Kehidupan mulai berubah dari remaja menjadi dewasa muda, dengan penyesuaian dari tahap dan tanggung jawab baru, harapan –

harapan baru, kehidupan baru, serta lingkungan hidup yang baru pula. Diharapkan manusia dapat menjalankan tugas – tugas sesuai dengan perkembangan usia mereka. Pada fase ini banyak orang membuat pilihan hidup, pendidikan, pekerjaan, dan menjalin hubungan yang intim dengan lawan jenis, memilih pandangan hidup, menikah serta menjadi pasangan yang harmonis dalam satu keluarga (Papalia, *et al.*, 2008).

Pengukuran waktu adalah usaha untuk menentukan lama kerja yang dibutuhkan seorang operator dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang spesifik pada tingkat kecepatan kerja yang terbaik pada masa itu. Pengukuran waktu juga ditujukan untuk mendapatkan waktu untuk penyelesaian pekerjaan, yaitu waktu yang dibutuhkan secara wajar, normal dan baik.

Secara umum, suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. (Umam, 2018, hal. 167).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67). Pencapaian target kerja karyawan dapat dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang ditunjukkan.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja karyawan yang baik, maka perlu dibutuhkan kedisiplinan yang baik dari karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. (Hasibuan, 2014: 193).

Permasalahan selanjutnya yang sering muncul dalam perusahaan atau instansi adalah masalah lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, hal tersebut dapat mempengaruhi atau mengganggu kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dan paling besar pengaruhnya bagi karyawan atau pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan serius dan sungguh-sungguh agar meningkatkan kinerja karyawan maupun pegawai di perusahaan tersebut.

LANDASAN TEORI

Jenis kelamin

Pengertian jenis kelamin menurut Wardhaugh (2002 : 313) adalah pembeda antara laki – laki dan perempuan melalui pendekatan genetik, psikologi, sosial dan budaya. Sebelumnya pengertian Jenis kelamin perlu dibedakan dengan pengertian jenis kelamin. Masih menurut Wardhaugh (2002 : 313) jenis kelamin adalah pembeda laki – laki dan perempuan dilihat dari sudut biologi.

Pembedaan pengertian jenis kelamindijelaskan dengan lebih rinci oleh Fakih (1996 : 7 – 8). Pengerian jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin tertentu. Pembedaan jenis kelamin merupakan ketentuan yang tidak dapat berubah dan sering dikatakan sebagai kodrat dari Tuhan. Konsep jenis kelamin adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki – laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Misalnya, bahwa perempuan dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki – laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Ciri dari sifat yang melekat pada laki – laki dan perempuan yang didasarkan pada jenis kelamin dapat dipertukarkan. Kita

.....
mungkin menemukan laki – laki bersifat lemah lembut dan perempuan perkasa.[1]

Usia

Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa [2]

Pengusaha memiliki pemikiran yang beragam tentang persepsi pekerja berumur tua. Mereka melihat sejumlah kualitas positif pekerja berumur tua yang dihasilkan dari pekerjaannya diantaranya mereka memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen pada kualitas. Akan tetapi pekerja tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Dan pada waktu dimana perusahaan sedang aktif mencari individu yang mampu menyesuaikan diri dan terbuka pada perubahan, asosiasi negatif pada umur jelas mengganggu perekrutan awal karyawan berumur tua dan menambah kemungkinan bahwa mereka akan dibiarkan pergi jika terjadi pengurangan.

Semakin tua seseorang, maka semakin enggan dia untuk berhenti bekerja. Hal ini terjadi karena ketika seseorang bertambah tua, maka makin sedikit peluang baginya untuk mendapatkan pekerjaan baru. Artinya para pekerja lanjut usia enggan untuk berhenti dengan alasan masa jabatan yang telah mereka jalani cenderung memberikan mereka upah yang tinggi, masa cuti yang panjang, dan banyak lagi keuntungan pensiun jika dibandingkan dengan tenaga kerja muda. [3]

Ada sebuah keyakinan bahwa produktivitas menurun seiring bertambahnya usia. Sering dianggap bahwa keahlian seseorang, kecepatan tertentu, kecerdasan, tenaga, dan koordinasi menyusut dari waktu ke waktu. Hal itu menambah kejenuhan bekerja dan juga berkurangnya rangsangan intelektual yang mempengaruhi menurunnya produktivitas.

Lama Kerja

Lama kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (2015). Lama kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Lama kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu (Suma'mur, 2009 dalam Nisak, 2014). Lama kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.

Apabila aktivitas tersebut dilakukan terus – menerus akan mengakibatkan gangguan pada tubuh. Tekanan fisik pada suatu kurun waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, dengan gejala makin rendahnya gerakan. Tekanan – tekanan akan terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang, sehingga mengakibatkan memburuknya kesehatan yang disebut juga kelelahan klinis atau kronis (Kesianto, 2013).

Riset yang menghubungkan antara masa kerja dengan keabsenan sangat tegas. Secara konsisten penelitian – penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa senioritas berkaitan negatif dengan keabsenan. Faktanya dalam hal frekuensi keabsenan maupun dalam banyaknya total hari yang hilang pada saat bekerja, lama kerja merupakan variabel penjelas tunggal yang paling penting. Hal ini tentu menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Aktivitas untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruhnya kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan pegawai.

Fahmi (2016, hal. 176) Mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. [4].

Bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang karyawan miliki untuk melakukan segala pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Diana, 2./019)

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2013:69). Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) dengan melakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Surya Indah Food Kabupaten Jombang Jawa timur.

Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142).

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Kabupaten Jombang. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebesar 52 responden, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengetahuan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan **One Way Anova**. Anova merupakan singkatan dari " *Analysis of varian*". *Analysis of varian* adalah salah satu uji komperatif yang digunakan untuk menguji perbedaan *Mean* (rata – rata) data lebih dari dua kelompok.

Dengan pengujian Hipotesis :

- a. Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel
 1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima H_a ditolak (signifikan)
 2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak H_a diterima (signifikan = berbeda nyata)
- b. Dengan melihat angka probabilita (Sig), dengan ketentuan :
 1. Probabilita $> 0,05$, H_0 diterima H_a ditolak (Tidak Signifikan)
 2. Probabilita $< 0,05$, H_0 ditolak H_a diterima (signifikan = berbeda nyata)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki – laki dan perempuan. Jumlah responden dengan jenis kelamin laki – laki yaitu berjumlah 15 responden dengan prosentase (29 %) dan responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 37 responden dengan prosentase (71 %). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Karakteristik Responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu < 30 tahun, $30 - 40$ tahun dan > 40 tahun. Jumlah responden dengan usia < 30 tahun yaitu sebanyak 25 responden dengan persentase (48 %), kemudian usia $30 - 40$ tahun sebanyak 15 responden dengan jumlah persentase (29 %), dan 12 responden dengan persentase (23 %) berusia > 40 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya mayoritas dari responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan usia < 30 Tahun.

Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah < 5 tahun, $5 - 10$ tahun, dan > 10 tahun. Jumlah responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 25 orang atau dengan persentase sebanyak (48 %), kemudian responden dengan masa kerja $5 - 10$ tahun sebanyak 21 orang atau dengan persentase

sebanyak (41 %), lalu responden dengan masa kerja > 10 Tahun sebanyak 6 orang atau dengan persentase sebanyak (11 %). Maka dapat disimpulkan bahasanya mayoritas dari responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja < 5 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan kinerja

Karakteristik responden berdasarkan kinerja adalah kurang puas (60 %), cukup puas (60 % - 75 %), dan puas (75 % - 100 %). Kinerja karyawan dengan jumlah 13 responden atau dengan prosentase 23 % yaitu mempunyai kriteria Cukup Baik, dan dengan kriteria Puas yaitu dengan jumlah responden 39 orang dengan prosentasi 77 %, kemudian untuk kriteria Kurang Puas tidak ada.

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 24. Dalam pengujian ini penguji melakukan pengujian validitas terhadap 52 responden adalah 0,36. Berdasarkan uji validitas variabel diperoleh nilai r hitung di bandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika nilai r hitung < r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Dalam uji validitas tersebut terdapat r hitung < r tabel, yaitu item 1, 6, 8, 13, 14 dan item 17 yang harus dikeluarkan dari variabel karena tidak layak untuk dianalisis.

Dalam pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 24. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *alpha cronbach* yang mana Angka *alpha cronbach* pada kisaran > 0,600 diartikan yaitu dapat diterima atau reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan terhadap 52 responden. Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan diperoleh Alpha > 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan adalah impulsif reliabel.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Hasil perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin (gender)

Test of Homogeneity of Variances

Jenis Kelamin

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
8,722 ^a	9	40	,000

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Jenis Kelamin.

ANOVA

Jenis Kelamin

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,598	11	,418	2,752	,009
Within Groups	6,075	40	,152		
Total	10,673	51			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa hasil *test of homogeneity of variances* menampilkan hasil pengajuan diperoleh bahwa sig sebesar 0,000. Oleh karena itu sig < 0.05 maka disimpulkan bahwa varians populasi adalah tidak sama atau berbeda.

Hasil *Anova* menampilkan hasil probabilita (sig) sebesar 0,009 < 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak artinya ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan Usia

Tabel 2. Hasil Perbedaan Kinerja Pegawai berdasarkan Usia

Test of Homogeneity of Variances

Usia

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,568 ^a	9	40	,158

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Usia.

ANOVA

Usia

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14,313	11	1,301	2,678	,011
Within Groups	19,437	40	,486		
Total	33,750	51			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil *test of homogeneity of Variances* menampilkan hasil pengujian diperoleh bahwa sig sebesar 0,158. Oleh karena itu sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa varians populasi adalah sama.

Dari hasil *Anova* menunjukkan hasil probabilitas (sig) sebesar $0,011 < 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak artinya ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia.

Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Hasil perbedaan kinerja karyawan berdasarkan Masa Kerja

Test of Homogeneity of Variances

Masa Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,930 ^a	9	40	,075

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Masa Kerja.

ANOVA

Masa Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square
Between Groups	6,692	11	,608
Within Groups	17,365	40	,434
Total	24,058	51	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa hasil **Test of Homogeneity of Variances** menunjukkan hasil pengujian diperoleh bahwa sig sebesar 0,075. Maka $\text{sig} > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa varians seluruh populasi adalah sama. Hasil *Anova* menampilkan hasil probabilitas (sig) sebesar $0,210 > 0,05$ dengan pengambilan keputusan H_0 ditolak H_a diterima tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan masa kerja.

Pembahasan

Perbedaan Kinerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah salah satu penentu dalam suatu kinerja, hal tersebut merupakan pemicu suatu perusahaan memiliki pertimbangan tertentu untuk merekrut pegawai untuk mendapatkan labah yang diinginkan. Perbedaan tingkat kinerja berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang menunjukkan bahwa hasil **test of homogeneity of variances** menampilkan hasil pengujian diperoleh bahwa sig sebesar 0,000. Oleh karena itu $\text{sig} < 0,05$ maka disimpulkan bahwa varians populasi adalah

tidak sama atau berbeda. Hasil *Anova* menampilkan hasil probabilitas (sig) sebesar $0,009 < 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak artinya ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan. Sama halnya dengan pendapat[6] dikatakan bahwa ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan kesetaraan gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. pegawai perempuan lebih baik kinerjanya dibandingkinerja pegawai laki-laki.

Berbeda dengan pendapat[7] dinyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat kinerja pegawai berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dengan kriteria pengujian hipotesis apabila nilai $\text{sig} < 0,050$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai sig. ditemukan sebesar 0,498, artinya nilai sig. lebih besar dari ($> 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan kata lain bahwa pertimbangan suatu perusahaan terhadap pekerja laki-laki dan perempuan berbeda-beda sesuai dengan mana yang perlu dibutuhkan, karena setiap perusahaan memiliki tujuan tersendiri untuk meningkatkan usaha yang dimiliki.

Perbedaan Kinerja Berdasarkan Usia

Dilihat dari umur, pastinya umur yang sudah lebih tua cenderung lebih banyak pengalaman, misalnya pengalaman kerja, pengalaman dalam menyelesaikan segala sesuatu masalah atau krisis dalam perusahaan atau kantor-kantor pemerintahan. Tetapi hal tersebut tidak semua perusahaan memiliki pemikiran tersebut adapun perusahaan yang tidak tergantung pada usia. Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengenai perbedaan kinerja pegawai berdasarkan umur pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Menunjukkan bahwa hasil **test of homogeneity of Variances** menampilkan hasil pengujian diperoleh bahwa sig sebesar 0,158. Oleh karena itu $\text{sig} > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa varians populasi adalah sama. Dari hasil *Anova* menunjukkan hasil probabilitas (sig) sebesar

0,011 < 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak artinya ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia. Berdasarkan hasil *test* tersebut bahwa adanya perbedaan usia terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang dalam melihat kinerja karyawan berdasarkan usia ada perbedaan, dimana dalam penilain tersebut bertujuan untuk meningkatkan perusahaan agar lebih baik.

Perbedaan Kinerja karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah faktor penting dalam produktifitas kerja suatu karyawan, semakin lama masa kerja yang diperoleh maka pengalaman kerja juga semakin meningkat dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Berdasarkan hasil *Test of Homogeneity of Variances* menunjukkan hasil pengujian diperoleh bahwa sig sebesar 0,075. Maka sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa varians seluruh populasi adalah sama. Hasil *Anova* menampilkan hasil probabilita (sig) sebesar 0,210 > 0,05 dengan pengambilan keputusan H_0 ditolak H_a diterima tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan masa kerja. Dengan hasil *test* tersebut maka adanya perbedaan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Food Jombang.

Sama halnya dengan pendapat[8] bahwa adanya perbedaan yang signifikan dari kinerja karyawan berdasarkan masa kerja. Artinya bahwa masa kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin lama masa kerja karyawan maka kinerja akan semakin meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Kinerja karyawan memiliki kinerja yang baik. hal ini di buktikan dengan tabel penelitian dengan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Kabupaten Jombang dengan jumlah responden 52 orang responden yaitu kinerja baik dengan responden 39 responden dengan prosentase (77%), kinerja dengan kriteria cukup berjumlah

13 orang responden dengan prosentase (23 %) dan dengan kriteria kurang tidak ada.

Kinerja karyawan tidak ada perbedaan terhadap jenis kelamin. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis *One Way Anova* menunjukkan bahwa hasil probabilita (sig) sebesar 0,009 < 0,05 yang artinya ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin (*Gender*).

Kinerja Karyawan ada perbedaan terhadap usia. Berdasarkan tabel hasil dari penelitian menggunakan analisis *One Way Anova* menunjukkan bahwa hasil probabilita (sig) sebesar 0,011 < 0,05 yang dapat diartikan ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia.

Kinerja karyawan ada perbedaan terhadap masa kerja. Berdasarkan tabel hasil penelitian menggunakan analisis *One Way Anova* menunjukkan bahwa hasil probabilitas (sig) sebesar 0,210 > 0,05 dapat diartikan bahwa tidak ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan masa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. S. Ariyanti, B. B. Wiyono, A. Timan, Burhanuddin, and Mustiningsih, "PERBEDAAN TINGKAT KINERJA PEGAWAI TATA USAHA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DI PERGURUAN TINGGI," *JAMP*, vol. 3, no. 3, pp. 233–238, 2020.
- [2] E. E. Lasut, V. P. K. Lengkong, and I. W. J. Ogi, "ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN GENDER, USIA DAN MASA KERJA (STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN SITARO)," *EMBA*, vol. 5, no. 2, pp. 2771–2780, 2017.
- [3] Ruryarnesti, "HUBUNGAN ANTARA GENDER DAN USIA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERUSAHAAN AGRIKULTUR," *Pros. Semin. Nas. Psikol.*, vol. 2, no. 30, pp. 112–119, 2016.
- [4] H. Fadri, "ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT

-
- PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN BANGKINANG,”
JOM Fekon, vol. 4, no. 1, pp. 414–425,
2017.
- [5] Diana, “Efek Moderasi Motivasi dan
Masa Kerja Pada Pengaruh Stres Kerja
Terhadap Perbedaan Kinerja Karyawan
Pria Dengan Karyawan Wanita di
Sekretariat BPK PENABUR Jakarta,”
KOMPETENSI, vol. 14, no. 1, pp. 25–44,
2019.
- [6] S. N. Effendi, “KINERJA PEGAWAI
BERDASARKAN KESETARAAN
GENDER DI KANTOR KECAMATAN
BATU SOPANG,” vol. 6, no. 1, pp. 95–
104, 2018.
- [7] D. Jenis, K. Di, and P. Tinggi, “Perbedaan
tingkat kinerja pegawai tata usaha ditinjau
dari jenis kelamin di perguruan tinggi,”
vol. 3, no. September, pp. 233–238, 2020.
- [8] D. A. N. P. Bangkinang, “ANALISIS
KINERJA KARYAWAN PADA PT
PERINDUSTRIAN,” pp. 414–425.