

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Sinar Pahala Utama

Sinar Pahala Utama merupakan perusahaan ayam pedaging yang berdiri sejak tahun 2003 dibawah pimpinan bapak Slamet dan dibantu 41 orang karyawannya. Awalnya Bapak Slamet mempunyai warung makan di desanya. Namun, Usaha warung makan ini tidak dapat bertahan lama, sehingga Bapak Slamet membuka bisnis usaha baru yaitu peternakan ayam pedaging.

Beliau memilih kandang open house karena modal yang dibutuhkan tidak begitu banyak dan memiliki keunggulan tersendiri dibandingkan dengan kandang close house yaitu lingkungan yang hijau, udara yang bagus sehingga Bapak Slamet ini memanfaatkan keadaan tersebut untuk dibangun kandang ayam broiler open house. Keunggulan dari usaha ayam broiler Bapak Slamet adalah kebersihan yang diutamakan sehingga tenaga kerja yang bekerja selalu merasa nyaman, selain itu juga bangunan kandang diberikan fasilitas sebuah mess untuk tempat istirahat bagi tenaga kerja. Lokasi kandang yang dibangun Bapak Slamet dekat persawahan sehingga sirkulasi pada kandang tetap terjaga.

Perusahaan ini merupakan suatu usaha kecil menengah yang dikelola oleh Pak Slamet sehingga usaha peternakan ini menjadi suatu usaha yang besar. Dan perusahaan ini juga mempunyai aturan-aturan dalam menjalankan pekerjaan sehingga para peternak ayam pedaging ini menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Usaha Bapak Slamet ini didirikan dengan keberhasilan usaha yang dijalankan oleh Bapak Slamet yang menjadi pengelola ternak ayam *broiler* dan karyawan yang ikut serta dalam memajukan usaha tersebut.

Persaingan usaha peternakan saat ini semakin kompetitif, karena itu usaha Bapak Slamet harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Pengalaman kerja yang berkualitas dan komitmen terhadap perusahaan yang tinggi adalah kunci emas yang dapat memajukan perusahaan, bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki kinerja karyawan yang baik. Sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.¹

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis perlu melakukan analisis usaha ayam broiler di peternakan bapak Slamet.

2. Visi, Misi dan Struktur Organisasi

a. Visi

Menjadi perusahaan maju yang selalu mengutamakan kepuasan konsumen dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

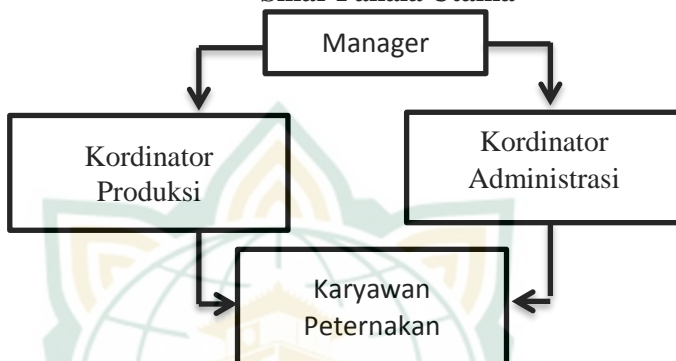
b. Misi

Mengelola usaha peternakan ayam broiler, memberdayakan masyarakat kecil dan menengah untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, serta memiliki daya saing yang kuat guna kelangsungan usaha sehingga menjadi perusahaan terbaik dalam bisnis peternakan

c. Struktur Organisasi

¹ Wawancara, bapak Slamet (Manajer Sinar Pahala Utama), pada tanggal 02 Maret 2020.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Peternakan Ayam broiler
Sinar Pahala Utama



Gambar. Struktur Organisasi Sinar Pahala Utama

Keterangan :

- a. Manajer
Manajer bertugas dan bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas pekerjaan di perusahaan.
- b. Kordinator Produksi
Kordinator ini bertugas dan bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap kegiatan proses produksi di peternakan. Tugas dari kordinator ini antara lain mengawasi kegiatan pekerjaan dan aktivitas kandang serta melakukan kordinasi terhadap manajemen didalam menetapkan harga penjualan.
- c. Kordinator Administrasi
Kordinator ini mempunyai tanggung jawab secara keseluruhan terhadap proses keuangan dan gudang perusahaan
- d. Karyawan Peternakan
Karyawan yang diperuntukan untuk mengurus kegiatan produksi peternakan ayam.²

² Wawancara, bapak Slamet (Manajer Sinar Pahala Utama), pada tanggal 02 Maret 2020.

B. Gambaran Umum Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Gambar 4.2
Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1.	Laki-Laki	41	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari jenis kelamin karyawan peternakan ayam sekuruhnya adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan peternakan ayam broiler sinar pahala utama dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4.3
Data Usia Responden

No	Umur	Responden	Persentase
1.	21-30	15	36,6%
2.	31-40	17	41,4%
3.	41-50	9	22%
	Jumlah	41	100%

C. Hasil Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada peternakan ayam broiler sinar pahala utama adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Hasil Data Penelitian

Variabel	item	Tot al STS	%	Tot al TS	%	Tot al	%	Tot al S	%	Tot al SS	%
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	2	4,9 %	4	9,8%	7	17,1 %	16	39%	12	29,3 %
	X1.2	0	0%	1	2,4%	5	12,2 %	18	43,9 %	17	41,5 %
	X1.3	2	4,9 %	9	22%	5	12,2 %	18	43,9 %	7	17,1 %
	X1.4	2	4,9 %	12	29,3 %	3	7,3%	15	36,6 %	9	22%
	X1.5	1	2,4 %	5	12,2 %	7	17,1 %	19	46,3 %	9	22%
	X1.6	0	0%	1	2,4%	2	4,9%	23	56,1 %	15	36,6 %
	X1.7	2	4,9 %	9	22%	5	12,2 %	18	43,9 %	7	17,1 %
	X1.8	0	0%	2	4,9%	9	22%	17	41,5 %	14	31,7 %
	X1.9	0	0%	5	12,2 %	7	17,1 %	15	36,6 %	14	34,1 %
Komitmen Organisasi (X2)	X1.10	4	9,8 %	3	7,3%	5	12,2 %	20	48,8 %	9	22%
	X2.1	3	7,3 %	5	12,2 %	11	26,8 %	12	29,3 %	10	24,4 %
	X2.2	1	2,4 %	3	7,3%	9	22%	12	29,3 %	16	39%
	X2.3	0	0%	6	14,6 %	7	17,1 %	16	29,3 %	12	39%
	X2.4	0	0%	0	0%	8	19,5 %	19	46,3 %	14	34,1 %
	X2.5	0	0%	2	4,9%	4	9,8%	15	36,6 %	20	48,8 %
	X2.6	1	2,4 %	2	4,9%	10	24,4 %	12	29,3 %	16	39%
	X2.7	1	2,4 %	2	4,9%	7	17,1 %	14	34,1 %	17	41,5 %
	X2.8	2	4,9 %	4	9,8%	7	17,1 %	17	41,5 %	11	26,8 %
Kinerja Karyawan (Y)	X2.9	2	4,9 %	9	22%	4	9,8%	16	39%	10	24,4 %
	X2.10	0	0%	3	7,3%	8	19,5 %	21	51,2 %	9	22%
	Y1	2	4,9 %	9	22%	5	12,2 %	17	41,5 %	8	19,5 %
	Y2	1	2,4 %	2	4,9%	7	17,1 %	15	36,6 %	16	39%
	Y3	3	7,3 %	5	12,2 %	11	26,8 %	11	26,8 %	11	26,8 %
	Y4	0	0%	3	7,3%	8	19,5 %	20	48,8 %	10	24,4 %
Y5	2	4,9 %	4	9,8%	7	17,1 %	17	41,5 %	11	26,8 %	

	Y6	1	2,4 %	3	7,3%	9	22%	13	31,7 %	15	36,6 %
	Y7	2	4,9 %	9	22%	5	12,2 %	19	46,3 %	6	14,6 %
	Y8	2	4,9 %	12	29,3 %	3	7,3%	14	34,1 %	10	24,4 %
	Y9	1	2,4 %	7	17,1 %	5	12,2 %	17	41,5 %	11	26,8 %
	Y10	2	4,9 %	4	9,8%	7	17,1 %	16	39%	12	29,3 %

Sumber data: output SPSS 16 yang diolah, 2020.

a. Pengalaman Kerja (X1)

Data yang menunjukkan jawaban responden mengenai variabel pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item X1.1 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9,8% responden menyatakan tidak setuju, 17,1% responden menyatakan netral, 39% responden menyatakan setuju, 29,3% responden menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item X1.2 : 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2,4% responden menyatakan tidak setuju, 12,2% responden menyatakan netral, 43,9% responden menyatakan setuju, 41,5% responden menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item X1.3 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 22% responden menyatakan tidak setuju, 12,2% responden menyatakan netral, 43,9% responden menyatakan setuju, 17,1% responden menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item X1.4 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 29,3% responden menyatakan tidak setuju, 7,3% responden menyatakan netral, 36,6% responden menyatakan setuju, 22% responden menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item X1.5 : 2,4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 12,2% responden menyatakan tidak setuju, 17,1% responden menyatakan netral, 46,3% responden menyatakan setuju, 22% responden menyatakan sangat setuju.

- 6) Pada item X1.6 : 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2,4% responden menyatakan tidak setuju, 4,9% responden menyatakan netral, 56,1% responden menyatakan setuju, 36,6% responden menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada item X1.7 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 22% responden menyatakan tidak setuju, 12,2% responden menyatakan netral, 43,9% responden menyatakan setuju, 17,1% responden menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada item X1.8 : 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4,9% responden menyatakan tidak setuju, 22% responden menyatakan netral, 41,5% responden menyatakan setuju, 31,7% responden menyatakan sangat setuju.
- 9) Pada item X1.9 : 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 12,2% responden menyatakan tidak setuju, 17,1% responden menyatakan netral, 36,6% responden menyatakan setuju, 34,1% responden menyatakan sangat setuju.
- 10) Pada item X1.10 : 9,8% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,3% responden menyatakan tidak setuju, 12,2% responden menyatakan netral, 48,8% responden menyatakan setuju, 22% responden menyatakan sangat setuju.

b. Komitmen Organisasi (X2)

- 1) Pada item X2.1 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9,8% responden menyatakan tidak setuju, 17,1% responden menyatakan netral, 39% responden menyatakan setuju, 29,3% responden menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item X2.2 : 2,4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,3% responden menyatakan tidak setuju, 22% responden menyatakan netral, 29,3% responden menyatakan setuju, 39% responden menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item X2.3 : 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 14,6% responden menyatakan tidak setuju, 17,1% responden menyatakan netral, 39%

responden menyatakan setuju, 29,3% responden menyatakan sangat setuju.

- 4) Pada item X2.4 : 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 19,5% responden menyatakan netral, 46,3% responden menyatakan setuju, 34,1% responden menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item X2.5 : 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4,9% responden menyatakan tidak setuju, 9,8% responden menyatakan netral, 36,6% responden menyatakan setuju, 48,8% responden menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item X2.6 : 2,4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4,9% responden menyatakan tidak setuju, 24,4% responden menyatakan netral, 29,3% responden menyatakan setuju, 39% responden menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada item X2.7 : 2,4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4,9% responden menyatakan tidak setuju, 17,1% responden menyatakan netral, 34,1% responden menyatakan setuju, 41,5% responden menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada item X2.8 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9,8% responden menyatakan tidak setuju, 17,1% responden menyatakan netral, 41,5% responden menyatakan setuju, 26,8% responden menyatakan sangat setuju.
- 9) Pada item X2.9 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 22% responden menyatakan tidak setuju, 9,8% responden menyatakan netral, 39% responden menyatakan setuju, 24,4% responden menyatakan sangat setuju.
- 10) Pada item X2.10 : 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,3% responden menyatakan tidak setuju, 19,5% responden menyatakan netral, 51,2% responden menyatakan setuju, 22% responden menyatakan sangat setuju.

c. Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Pada item Y1 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 22% responden menyatakan tidak setuju,

- 12,2% responden menyatakan netral, 41,5% responden menyatakan setuju, 19,5% responden menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item Y2 : 2,4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4,9% responden menyatakan tidak setuju, 17,1% responden menyatakan netral, 36,6% responden menyatakan setuju, 39% responden menyatakan sangat setuju.
 - 3) Pada item Y3 : 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 12,2% responden menyatakan tidak setuju, 26,8% responden menyatakan netral, 26,8% responden menyatakan setuju, 26,8% responden menyatakan sangat setuju.
 - 4) Pada item Y4 : 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,3% responden menyatakan tidak setuju, 19,5% responden menyatakan netral, 48,8% responden menyatakan setuju, 24,4% responden menyatakan sangat setuju.
 - 5) Pada item Y5 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9,8% responden menyatakan tidak setuju, 17,1% responden menyatakan netral, 41,5% responden menyatakan setuju, 26,8% responden menyatakan sangat setuju.
 - 6) Pada item Y6 : 2,4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,3% responden menyatakan tidak setuju, 22% responden menyatakan netral, 31,7% responden menyatakan setuju, 36% responden menyatakan sangat setuju.
 - 7) Pada item Y7 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 22% responden menyatakan tidak setuju, 12,2% responden menyatakan netral, 46,3% responden menyatakan setuju, 14,6% responden menyatakan sangat setuju.
 - 8) Pada item Y8 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 29,3% responden menyatakan tidak setuju, 7,3% responden menyatakan netral, 34,1% responden menyatakan setuju, 24,4% responden menyatakan sangat setuju.
 - 9) Pada item Y9 : 2,4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 17,1% responden menyatakan tidak

setuju, 12,2% responden menyatakan netral, 41,5% responden menyatakan setuju, 26,8% responden menyatakan sangat setuju.

- 10) Pada item Y10 : 4,9% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9,8% responden menyatakan tidak setuju, 17,1% responden menyatakan netral, 39% responden menyatakan setuju, 29,3% responden menyatakan sangat setuju.

D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected item Total Correlation* pada *output Cronbach alpha*) dengan nilai r table untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$. dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika r hitung lebih besar daripada r table dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.³

Program SPSS. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan

³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2001), 51.

Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,367	0,3081	<i>Valid</i>
	X1.2	0,352	0,3081	<i>Valid</i>
	X1.3	0,663	0,3081	<i>Valid</i>
	X1.4	0,542	0,3081	<i>Valid</i>
	X1.5	0,361	0,3081	<i>Valid</i>
	X1.6	0,405	0,3081	<i>Valid</i>
	X1.7	0,663	0,3081	<i>Valid</i>
	X1.8	0,451	0,3081	<i>Valid</i>
	X1.9	0,379	0,3081	<i>Valid</i>
	X1.10	0,448	0,3081	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,552	0,3081	<i>Valid</i>
	X2.2	0,688	0,3081	<i>Valid</i>
	X2.3	0,332	0,3081	<i>Valid</i>
	X2.4	0,518	0,3081	<i>Valid</i>
	X2.5	0,436	0,3081	<i>Valid</i>
	X2.6	0,418	0,3081	<i>Valid</i>
	X2.7	0,522	0,3081	<i>Valid</i>
	X2.8	0,733	0,3081	<i>Valid</i>
	X2.9	0,497	0,3081	<i>Valid</i>
	X2.10	0,482	0,3081	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,767	0,3081	<i>Valid</i>
	Y2	0,521	0,3081	<i>Valid</i>
	Y3	0,416	0,3081	<i>Valid</i>

	Y4	0,384	0,3081	<i>Valid</i>
	Y5	0,764	0,3081	<i>Valid</i>
	Y6	0,607	0,3081	<i>Valid</i>
	Y7	0,753	0,3081	<i>Valid</i>
	Y8	0,390	0,3081	<i>Valid</i>
	Y9	0,631	0,3081	<i>Valid</i>
	Y10	0,792	0,3081	<i>Valid</i>

Sumber data: data SPSS 16 yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dibandingkan r tabel dan bernilai positif untuk 41 responden dengan alpha 0,05 didapat r tabel sebesar 0,3081. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua indicator dari ke 3 variabel pengalaman kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variable dikatakan reliable jika memiliki *Cronbach alpha* >0,60.⁴

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Item	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keputusan
Pengalaman kerja (X1)	10	0,791	0,60	<i>Reliabel</i>
Komitmen	10	0,827	0,60	<i>Reliabel</i>

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 45-46.

organisasi (X2)				
Kinerja karyawan (Y)	10	0,876	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai cronbach alpha dari keseluruhan variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,60, sehingga instrument variabel adalah reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas instrument terpenuhi.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF, jika nilai VIF kurang dari angka 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi mutikolinieritas.⁵

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas Coefficient

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	0,594	1,683
X2	0,594	1,683

Sumber data: Output SPSS 16 yang diolah, 2020

Dari hasil pengujian multikolinieritasnya dilakukan tolerance variabel pengalaman kerja dan komitmen organisasi masing-masing sebesar 0,595. Sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,683. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi

⁵ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: ANDI, 2014), 103.

dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi atau tidak korelasi antar variabel pengalaman kerja dan komitmen organisais.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan periode $t-1$. Untuk mengetahui apakah apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan durbin Watson. Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)$. Test pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan du dan dl pada tabel. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:⁶

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.885	.879	2.670	2.583

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data : output SPSS 16 yang diolah, 2020.

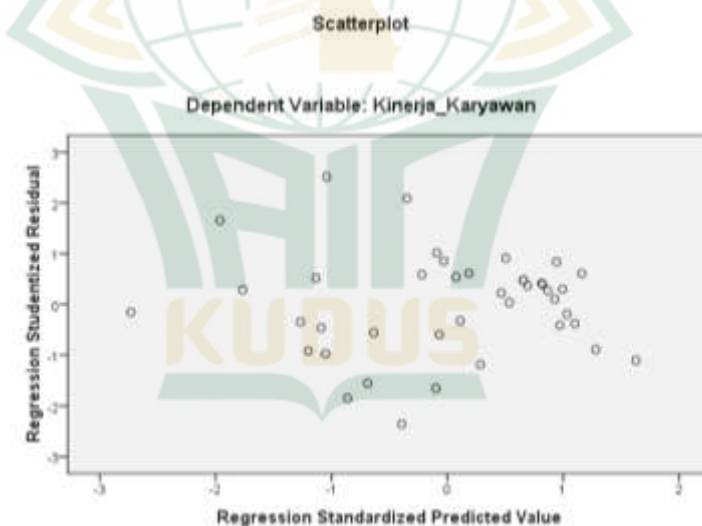
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai D-W (d) = 2,583. Untuk menguji autokorelasi, maka angka D-W dibandingkan dengan nilai du dan dl dalam tabel Durbin-Watson dengan menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah sampel (n) = 41 dan jumlah variabel independen 2 ($k=2$). Maka dari tabel Durbin-Watson diperoleh nilai dl = 1,3992 dan nilai du = 1,6031 karena hasil pengujiannya adalah $du < d < (4-du)$ atau $1,6031 < 2,583 < (4-1,6031) = 1,6031 < 2,583 < 2,3969$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negative dalam model regresi dan menghasilkan kesimpulan bahwa penelitian ini diterima.

⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (semarang: Badan Penerbit Undip, 2009), 99-100

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot. Asumsinya adalah: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber data : Output SPSS 16 yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar scatterplot diatas menunjukkan bahwa ada pola yang jelas, serta ada titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Normalitas

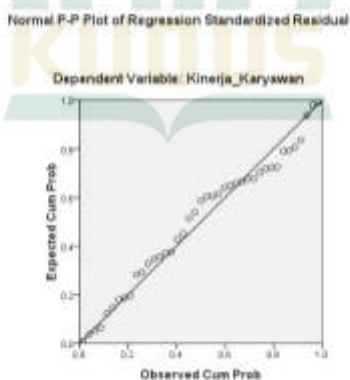
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terkait dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara:

- a. Melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.
- b. Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.⁷

Berdasarkan pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

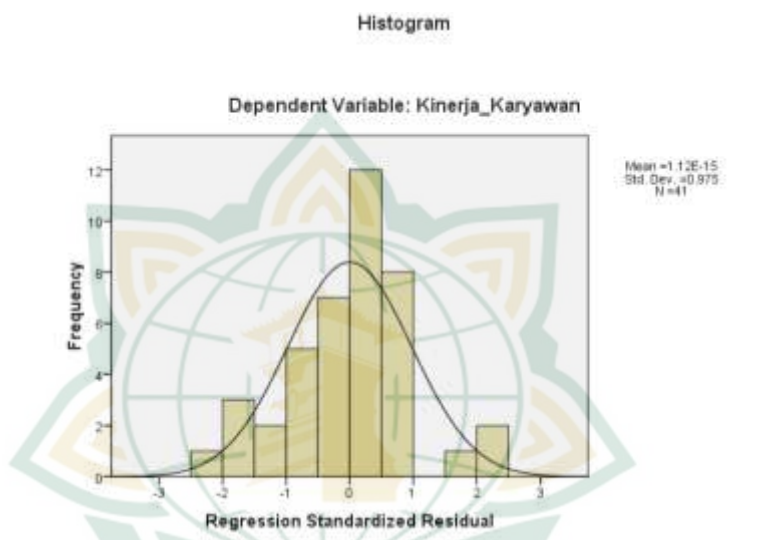
Grafik 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber data: output SPSS 16, yang diolah 2020.

⁷ Duwi priyatno, SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis , (Yogyakarta: ANDI, 2014), 149-150.

4.3 Normality Probability Plot



Sumber data: output SPSS 16, yang diolah 2020.

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa grafik normal P-P Plot menyatakan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sedangkan grafik histogramnya menunjukkan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data tersebut normal.

F. Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda membahas hubungan variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada peternakan ayam broiler Sinar pahala utama. Adapun hasil analisis

regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.319	2.897			-3.907	,000		
	Pengalaman_Kerja	,436	,089	,349		4.889	,000	,594	1.683
	Komitmen_Organisasi	,816	,086	,679		9.516	,000	,594	1.683

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data: Output SPSS 16, yang diolah 2020.

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di peternakan ayam broiler sinar pahala utama adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -11,319 + 0,436X_1 + 0,816X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b1 = koefisien pengalaman kerja

b2 = koefisien komitmen organisasi

X1 = Pengalaman kerja

X2 = Komitmen Organisasi

e = Variabel independen lain diluar model regresi dapat dipresentasikan sebagai berikut;

a. Konstanta sebesar -11,319 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y (dependen) adalah sebesar -11,319

b. Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,436 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pengalaman kerja sebesar 100% akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 43,6% koefisien tersebut akan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah positif.

- c. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,816 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar 100% akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 81,6%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah positif.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Bila (R^2) mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tergantung atau terikat.⁸

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.879	2.670

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data: output SPSS 16, yang diolah 2020.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R square adalah 0,879. Kemudian dapat dijelaskan bahwa sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja X1 dan komitmen organisasi X2 terhadap kinerja karyawan Y dipengaruhi sebesar 87,9%. Jadi besarnya pengaruh antara pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 87,9% sedangkan sisanya 100%-

⁸ Imam ghazali, Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19, 301.

87,9%= 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

G. Uji Hipotesis

1. Uji t

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.⁹ Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent Y. tabel distribusi t dicari derajat pada serajat kebebasan (df) $n-k-1$. n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independent). Sehingga ttabel diperoleh $df = (41-2-1=38)$ dengan signifikan 5% adalah . secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-11.319	2.897				-3.907
Pengalaman_Kerja	.436	.089	.349	4.889	.000	.594	1.683
Komitmen_Organisasi	.816	.086	.679	9.516	.000	.594	1.683

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan

Sumber data: Output SPSS 16, yang diolah 2020.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka diketahui bahwa:

⁹ Deni darmawan, metodologi penelitian kuantitatif, 180.

- a. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,889 dengan nilai t tabel 1,68595 dan nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($4,889 > 1,68595$), artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. 2. Uji F Uji F digunakan untuk menguji apakah populasi dan sampel diambil memiliki korelasi multiple R nol atau apakah terdapat sebuah relasi yang signifikan antara variabel-variabel independent dengan variabel-variabel dependent. Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independent (pengalaman kerja dan komitmen organisasi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$. N adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independent. Sehingga F tabel diperoleh $df = 41 - 2 - 1 = 38$ dengan taraf signifikansi 5% adalah jika f hitung $>$ f tabel maka H_0 diterima dan H_a diterima, sebaliknya jika f hitung $<$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dipeternakan ayam broiler sinar pahlala utama.

- b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,516 dengan nilai t tabel 1,68595 dan nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($9,516 > 1,68595$), artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dipeternakan ayam broiler sinar pahala utama.

H. Pembahasan

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada peternakan ayam broiler sinar pahala utama

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sependapat dengan Maroyo, Alwi menyatakan, pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamnaya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Mengacu pada pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Foster menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dan lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.¹⁰

Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh pendapat Robbins menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja,

¹⁰ Luh Aristarini, dkk, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. no. 2 (2014), 3.

dimana pengalaman kerja pegawai yang mampu membuat pegawai untuk lebih kreatif dan inovatif karena telah memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugas.¹¹

Dari hasil pengujian statistik koefisien regresi dikatakan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas yaitu untuk variabel pengalaman kerja (X1) 0,436.

Dari persamaan regresi terlihat bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja X1 adalah positif terhadap kinerja karyawan dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel pengalaman kerja. Hal ini terjadi karena pengaruh simultan antar variabel.

Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa koefisien determinasi dari hasil analisis data bahwa besarnya adjusted R square adalah 0,879. Kemudian dapat dijelaskan bahwa sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja X1 dan komitmen organisasi X2 terhadap kinerja karyawan Y dipengaruhi sebesar 87,9%. Jadi besarnya pengaruh antara pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 87,9% sedangkan sisanya $100\% - 87,9\% = 12,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesa yang nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,889 > 1,68595$), artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

¹¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 90.

pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dipeternakan ayam broiler sinar pahala utama.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan Yunika Harmini yang berjudul “*Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mutu Gading Tekstil*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa. Pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pengalaman kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada peternakan ayam broiler sinar pahala utama

Menurut Luthans komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai : a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.¹²

Clarke berpendapat bahwa komitmen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Komitmen afektif berhubungan positif terhadap kinerja. Oleh karena kepada manajemen disarankan dalam meningkatkan kinerja karyawan hendaknya meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen ini ditunjukkan pada kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.¹³

¹² Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), 188.

¹³ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PrenaMedia Group, 2008), 77.

Dari hasil pengujian statistik koefisien regresi dikatakan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas yaitu variabel komitmen organisasi (X₂) 0,816.

Dari persamaan regresi terlihat bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi X₂ adalah positif terhadap kinerja karyawan dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena pengaruh simultan antar variabel.

Hasil hipotesa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,516 dengan nilai t tabel 1,68595 dan nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($9,516 > 1,68595$), artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga H₂ diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dipeternakan ayam broiler sinar pahala utama.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan Zainul Arifin Nur yang berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Indofood Sukses Makmur Tbk”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak yang signifikan terhadap motivasi kinerja kerja karyawan. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt Indofood sukses makmur tbk.