



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 11381-11396

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Faktor Perbedaan Tingkat Usia dan Lama Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Stars Internasional Surabaya

Yenni Kurnia Gusti<sup>1✉</sup>, Shafira Dwi Noer Aini<sup>2</sup>,

Ary Sutrischastini<sup>3</sup>

STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Email : [yenni@stieww.ac.id](mailto:yenni@stieww.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Perbedaan atau kesenjangan usia dan masa kerja antar karyawan yang cukup jauh memberikan berbagai pandangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Stars International Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan antara usia dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Stars International Surabaya karena setiap Sumber Daya Manusia (SDM) pasti memiliki karakteristik yang berbeda. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan angket dengan sampel sebanyak 60 responden yang telah diberikan kepada karyawan PT. Stars International Surabaya dengan berbagai kriteria usia dan masa kerja yang beragam. Analisis faktor menggunakan alat SPSS Versi 26. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel usia (X1) dan masa kerja (X2) secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dengan value  $F_{count} > F_{table}$ , yaitu  $18,334 > 3,16$ . Hasil pengujian lain menunjukkan bahwa (1) variabel usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $T_{count} < T_{table}$  Value sebesar  $0,602 < 1,672$  sehingga variabel usia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Variabel tenurial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Nilai  $T_{count} > T_{table}$ , yaitu  $3,569 > 1,672$ .  
Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Masa Kerja, Usia*

### Abstract

The differences or gaps in age and years of service between employees which are quite far give various views that can affect the performance of employees at PT. Stars International Surabaya. The purpose of this study is to find out about the effect of the relationship between age and years of service on employee performance at PT. Stars International Surabaya because each Human Resource (HR) must have different characteristics. This study uses a quantitative descriptive analysis method with data collection techniques through observation and questionnaires with a sample of 60 respondents who have been given to employees of PT. Stars International Surabaya with various age criteria and various years of service. Factor analysis uses the SPSS Version 26 tool. Based on the results of the tests that have been carried out, it is found that the age variable (X1) and years of service (X2) simultaneously affect the employee performance variable (Y) with a value of  $F_{count} > F_{table}$ , namely  $18.334 > 3, 16$ . The results of other tests show that (1) the age variable has no significant effect on employee performance with a  $T_{count} < T_{table}$  Value of  $0.602 < 1.672$  so that the age variable has no effect on employee performance. (2) The tenure variable has a significant effect on employee performance with a Value of  $T_{count} > T_{table}$ , which is  $3.569 > 1.672$ .

Keywords: *Age, Employee Performance, Years of Service*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan dan merupakan kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan selanjutnya. Sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang bermutu semakin dibutuhkan setiap perusahaan untuk mencapai sasaran sekaligus dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Peranan sumber daya manusia meliputi segala potensi yang dimiliki manusia dalam kelangsungan hidup perusahaan dan dapat bermanfaat untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Menurut Amelia, et al., (2022) sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai tokoh penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Amelia 2017).

Faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik biografis. Karakteristik biografis yang mendasari dalam penelitian ini adalah usia dan masa kerja. Usia yang tepat dari SDM yang berkualitas akan mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Usia juga dapat mempengaruhi gaya kerja dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Misalnya di zaman sekarang, generasi muda lebih menyukai bekerja dengan waktu dan tempat yang bebas. Mereka juga cenderung menyukai pekerjaan freelance dibandingkan harus menjadi pekerja kantoran atau pekerjaan yang

terkesan monoton, sedangkan generasi tua lebih menyukai rutinitas harian yang telah dilakukannya selama bertahun-tahun. Dalam karakteristik biografis juga terdapat masa kerja yang menunjukkan bahwa masa kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin lama masa kerja seorang karyawan, maka bisa berdampak baik pada kinerja pegawai karena pengalaman kerja yang telah banyak dihadapi dapat membuat karyawan lebih berfikir kritis dan mudah dalam menyelesaikan masalah. Perusahaan yang berhasil dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya dan perusahaan tersebut akan berusaha agar kinerja karyawan dapat meningkat demi menunjang tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Peneliti melakukan penelitian di PT. Stars Internasional Surabaya yang menjadi salah satu perusahaan di Surabaya dalam operasionalnya terdapat perbedaan usia dan masa kerja yang jauh. Tetapi, itulah yang membuat perusahaan ini bervariasi dan melengkapi satu sama lain. Mereka tetap menjalankan sesuai dengan *job description* masing-masing dan tetap berpegang pada SOP (*Standard Operating Procedure*) perusahaan. Usia muda maupun usia tua memiliki cara bekerja masing-masing, biasanya pekerja dengan usia muda lebih idealis, berpikiran terbuka, melek teknologi, dan menyukai perubahan terhadap hal-hal baru yang menurutnya menarik. Kemampuan pekerja usia tua dapat bekerja dengan tekanan karena mereka lebih tahu cara menangani masalah dari pengalaman bekerjanya dan cenderung bekerja monoton atau kurang menyukai perubahan karena kenyamanan pekerjaan yang telah dijalannya selama bertahun-tahun.

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah terdapat jarak usia antar karyawan yang cukup jauh sehingga menimbulkan variasi pandangan antar individu, dan terdapatnya perbedaan masa kerja antar karyawan yang sudah lama dengan karyawan baru sehingga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka terdapat beberapa pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh perbedaan tingkat usia terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh perbedaan tingkat usia dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya?

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian korelasi dan akan menggunakan metode kuantitatif serta menggunakan aplikasi SPSS Versi 26. Penelitian ini akan diperoleh data berupa angka dan mengembangkan dengan menggunakan model-model matematis sehingga memperoleh hasil data statistik.

Variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang mungkin akan dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu penelitian. (Ahyar et al. 2020)

Menurut Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kualitas dari hasil dan perilaku kerja karyawan yang telah dicapai di perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Harahap et al. 2019)

Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki dampak pada variabel lain. Variabel bebas biasanya dilambangkan dengan huruf X. (Ahyar et al. 2020)

Usia merupakan sebuah faktor yang perlu diperhatikan pada seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan karena karyawan yang berusia produktif akan lebih mampu melakukan kegiatan secara maksimal guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. (Noor 2021)

Menurut Suma'mur (2009) masa kerja merupakan jangka waktu seorang pekerja saat pertama ia masuk sampai bekerja pada suatu tempat dan dalam jangka waktu tertentu. (Nurista Lestari, Sulton, and Surya Ariefin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Lamongan 2020)

Populasi dan sampel untuk penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan PT. Stars Internasional Surabaya.

Terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas instrument yang menggunakan program alat bantu SPSS Versi 26 dengan responden berjumlah 60 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa alat bantu *software* komputer program SPSS Versi 26.

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti Lokasi Penelitian, Data Responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel.

Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Regresi Linear Berganda.

Penelitian ini menggunakan Uji F, Uji T, dan Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisioner langsung kepada karyawan PT. Stars Internasional Surabaya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

### 1. Hasil Analisis Deskriptif

Data dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer, dan berdasarkan hasil penelitian diperoleh data untuk mengetahui karakteristik usia responden yang disajikan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 berdasarkan Usia Karyawan

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	<25 tahun	10	17%
2	26-30 tahun	14	23%
3	31-35 tahun	6	10%
4	36-40 tahun	12	20%
5	41-45 tahun	3	5%
6	>45 tahun	15	25%
Total		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin, data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	38	63%
2	Perempuan	22	37%
Total		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik karyawan berdasarkan status pernikahan, data ini untuk mengetahui proporsi status pernikahan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan status pernikahan disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
1	Menikah	44	73%
2	Belum menikah	16	27%
Total		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja karyawan, data ini untuk mengetahui proporsi masa kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan yang disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<1 tahun	15	25%
2	1-5 tahun	20	33%
3	6-10 tahun	7	12%
4	>10 tahun	18	30%
Total		60	100%

Sumber: Data primer diolah 2022

#### Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS Versi 26 dengan responden sejumlah 60 orang karyawan PT. Stars Internasional Surabaya.

#### Uji Validitas

Menurut Hutagalung (2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan dari *Item-Total Statistic* nilai *Corrected Item-Total* untuk masing-masing item dapat dilihat dari Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Usia Kerja ( $X_1$ )			
	Pernyataan 1	0,393	0,25	Valid
	Pernyataan 2	0,476	0,25	Valid
	Pernyataan 3	0,397	0,25	Valid
	Pernyataan 4	0,667	0,25	Valid
	Pernyataan 5	0,731	0,25	Valid

	Pernyataan 6	0,700	0,25	Valid
	Pernyataan 7	0,590	0,25	Valid
	Pernyataan 8	0,800	0,25	Valid
	Pernyataan 9	0,553	0,25	Valid
	Pernyataan 10	0,704	0,25	Valid
2	Masa Kerja ( $X_2$ )			
	Pernyataan 1	0,360	0,25	Valid
	Pernyataan 2	0,650	0,25	Valid
	Pernyataan 3	0,619	0,25	Valid
	Pernyataan 4	0,568	0,25	Valid
	Pernyataan 5	0,705	0,25	Valid
	Pernyataan 6	0,693	0,25	Valid
	Pernyataan 7	0,533	0,25	Valid
	Pernyataan 8	0,683	0,25	Valid
	Pernyataan 9	0,474	0,25	Valid
	Pernyataan 10	0,598	0,25	Valid
3	Kinerja Karyawan ( $Y$ )			
	Pernyataan 1	0,60	0,25	Valid
	Pernyataan 2	0,711	0,25	Valid
	Pernyataan 3	0,666	0,25	Valid
	Pernyataan 4	0,740	0,25	Valid
	Pernyataan 5	0,765	0,25	Valid
	Pernyataan 6	0,576	0,25	Valid
	Pernyataan 7	0,716	0,25	Valid
	Pernyataan 8	0,814	0,25	Valid
	Pernyataan 9	0,715	0,25	Valid
	Pernyataan 10	0,612	0,25	Valid

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan pada Tabel 5 diatas maka dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam kuisisioner yang terbagi dalam 3 bagian dan terdiri dari 30 pernyataan, mempunyai nilai R hitung lebih besar daripada R tabel dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pernyataan kuisisioner dapat dinyatakan *Valid*.

## Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2011) dalam (Hutagalung 2016) suatu data dapat dikatakan reliabel apabila hasil uji statistik yang dihasilkan yaitu nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,70.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,911	30	Reliable

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas per Variabel

Item-Total Statistic					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	36,83	9,972	0,260	0,205	0,784
X1_2	36,53	9,745	0,357	0,267	0,774
X1_3	37,73	9,453	0,141	0,275	0,830
X1_4	36,60	9,058	0,571	0,487	0,751
X1_5	36,75	8,462	0,628	0,429	0,739
X1_6	36,55	8,726	0,598	0,426	0,745
X1_7	36,55	9,133	0,463	0,359	0,762
X1_8	36,48	8,491	0,731	0,594	0,730
X1_9	36,35	9,418	0,436	0,317	0,766
X1_10	36,51	8,762	0,606	0,477	0,745
X2_1	36,35	11,587	0,204	0,198	0,782
X2_2	36,61	10,410	0,541	0,657	0,742
X2_3	36,63	10,575	0,505	0,601	0,747
X2_4	36,70	10,383	0,409	0,362	0,759
X2_5	37,26	8,775	0,518	0,413	0,752
X2_6	36,53	10,829	0,622	0,573	0,741
X2_7	36,73	10,809	0,393	0,370	0,760
X2_8	36,61	10,512	0,593	0,608	0,738



X2_9	36,76	11,063	0,325	0,462	0,769
X2_10	36,68	11,000	0,504	0,528	0,750
Y_1	37,33	12,395	0,516	0,554	0,873
Y_2	37,36	11,829	0,636	0,781	0,865
Y_3	37,35	11,587	0,561	0,577	0,871
Y_4	37,31	11,406	0,660	0,625	0,862
Y_5	37,11	11,732	0,704	0,720	0,861
Y_6	37,11	12,410	0,482	0,576	0,875
Y_7	37,60	11,464	0,628	0,556	0,865
Y_8	37,25	10,767	0,743	0,783	0,855
Y_9	37,35	11,486	0,627	0,664	0,865
Y_10	37,25	11,919	0,503	0,580	0,875

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah *Reliabel*.

Uji Linieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Uji Linieritas

Usia (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between	(Combined)	439,469	12	36,622	4,288	,000
Usia	Groups	Linearity	214,808	1	214,808	25,153	,000
		Deviation from Linearity	224,662	11	20,424	2,392	0,19
		Within Groups	401,381	47	8,540		
		Total	840,850	59			

Masa Kerja (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between	(Combined)	463,026	15	30,868	3,595	,000
Masa Kerja	Groups	Linearity	325,908	1	325,908	37,954	,000
		Deviation from Linearity	137,118	14	9,794	1,141	0,352
		Within Groups	377,824	44	8,587		
		Total	840,850	59			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dengan cara membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan 0,05. Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar  $0,019 < 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel usia dan dengan kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar  $0,352 > 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel masa kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui mengenai pengaruh antara variabel X yaitu Usia dan Masa Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya melalui teknik regresi dan mendapatkan tabel hasil pengolahan seperti disajikan pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
1	(Constant)	13,290	4,988		2,664	,010
	Usia	,106	,176	,093	,602	,549
	Masa Kerja	,584	,164	,553	3,569	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Metode analisis regresi berganda ditandai dengan menggunakan jumlah variabel bebas lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel terikat dengan memiliki persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 13,290 \text{ (Constant)} + 0,106 \text{ (Usia)} + 0,584 \text{ (Masa Kerja)}$$

#### Pengujian Hipotesis

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh hubungan variabel terikat (Y) dalam sebuah penelitian secara signifikan terhadap variabel bebas (X) dengan cara parsial atau individu. (Sumarni 2020)

Untuk menguji signifikan atau tidaknya variabel Usia (X1) dan Masa Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Stars Internasional Surabaya secara parsial dan dominan digunakan Uji T dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis dikatakan ditolak atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis dikatakan diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil Uji T dapat dilihat pada Tabel 10:

Tabel 10 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	13,290	4,988		2,664	,010
	Usia	,106	,176	,093	,602	,549
	Masa Kerja	,584	,164	,553	3,569	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil yang dapat diperoleh:

a. Usia

Usia diperoleh dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,549, maka *p Value* (sig) > 0,05, sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Artinya bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara usia terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya.

b. Masa Kerja

Masa kerja diperoleh dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,001, maka *p Value* (sig) < 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya.

Uji F merupakan sebuah pengujian yang dilakukan secara bersama-sama untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dalam model penelitian secara simultan. (Sumarni 2020). Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329,166	2	164,583	18,334	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	511,684	57	8,977		
Total		840,850	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia						

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil yang diperoleh adalah nilai *p Value (sig)* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan Uji F ini usia dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Stars Internasional Surabaya.

Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $Y$ ) serta dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan angka R Square seperti Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12 Hasil Uji  $R^2$ 

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626	,391	,370	2,99615
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil yang diperoleh berdasarkan Tabel 12 menunjukkan R Square sebesar 0,391 yang berarti menunjukkan bahwa variabel bebas menjelaskan pengaruh pada variabel terikat sebesar 0,391 atau 39,1% sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain-lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti.

## PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian menggunakan uji analisis dan regresi linier berganda yang berjudul Hubungan Faktor Usia dan Masa Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Usia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji T dan signifikansi diketahui bahwa variabel usia mempunyai nilai uji T yang telah dilakukan yaitu  $0,602 < 1,672$  dengan tingkat signifikansi  $0,549$  lebih besar dari  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya. Hal ini berarti apabila usia meningkat maka kinerja karyawan dapat menurun karena usia yang bukan merupakan jaminan dari kualitas seseorang. Terlepas dari itu, segi usia dapat dikatakan penting dalam suatu perusahaan untuk keberlangsungan operasional kedepannya, namun usia tidak mempengaruhi bahwa karyawan lebih tua yang telah memiliki pengalaman selama bertahun-tahun dalam bekerja akan menunjukkan kinerja yang sama dengan yang dilakukan oleh karyawan dengan usia yang jauh di bawahnya.

b. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji T dan signifikansi diketahui bahwa variabel usia mempunyai nilai uji T yang telah dilakukan yaitu  $3,569 > 1,672$  dengan tingkat signifikansi  $0,001$  lebih kecil dari  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya. Hal ini berarti apabila masa kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Masa kerja membuat orang akan lebih terampil dan terlatih dalam melaksanakan setiap tanggung jawab yang diperkerjakan kepadanya. Mereka juga akan lebih percaya diri dalam bekerja karena telah menguasai dari banyaknya pekerjaan yang telah dilakukannya. Kebanyakan dari mereka belajar dari pengalaman dan berusaha mempertahankan hal-hal baik dari pekerjaannya serta mengurangi hal-hal kurang baik yang pernah dilakukannya.

c. Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedua variabel bebas yaitu Usia ( $X_1$ ) dan Masa Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dibuktikan dengan analisis uji F (simultan) pada uji signifikan (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yaitu usia dan masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya.

## SIMPULAN

1. Variabel usia (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil pada Uji t yang memiliki koefisien yaitu 0,602 dengan taraf signifikansi sebesar 0,549 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa usia secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan semakin bertambahnya usia, kinerja karyawan dapat menurun.
2. Variabel Masa Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada hasil Uji t yaitu sebesar 3,569 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila masa kerja karyawan lebih lama maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila masa kerja lebih sedikit maka kinerja karyawan menurun.
3. Kedua variabel bebas yaitu Usia (X1) dan Masa Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Stars Internasional Surabaya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai (Sig.) sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Usia dan Masa Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya" diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, Hardani et al. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, and M Daffa Baihaqi Purnomo. "Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi."
- Budiwinarto, Kim, and Susilowati Susilowati. 2021. "ANALISIS PENGARUH USIA DAN STATUS PERNIKAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOFIN KEBAKKRAMAT KABUPATEN KARANGANYAR." *Surakarta Management Journal* 3(1).
- Farla, Wita, Kosasih Zen, and Yuliansyah Diah. 2017. 15 *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS) | Karakteristik Biografis Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>.
- Harahap, Susi Susilawati et al. "HUBUNGAN USIA, TINGKAT PENDIDIKAN, KEMAMPUAN BEKERJA DAN MASA BEKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MENGGUNAKAN METODE PEARSON CORRELATION CORE View Metadata, Citation and Similar Papers at Core.Ac.Uk Provided by E-Jurnal Politeknik LP3I Medan."
- Hutagalung, Simson, Mirwan Surya Perdhana, and Jurusan Manajemen. 2016. "PENGARUH

KARAKTERISTIK DEMOGRAFIS (USIA, GENDER, PENDIDIKAN), MASA KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang).” *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* 5(3): 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>.

Noor, Mashudi. 2021. “Pengaruh Umur, Pendidikan, Gender Karyawan Terhadap Nilai Perusahaan Pada PT Unilever Indonesia.” *Jurnal Cakrawala Indonesia* 1(2): 58–66. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>.

Nurista Lestari, Evi, Muhammad Sulton, and Mesra KH Surya Ariefin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Lamongan. *PENGARUH USIA, MASA KERJA DAN SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. LADANG HIJAU*.

Sumarni, Nini, and M Si. *PENGARUH USIA DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT BPRS HAJI MISKIN PANDAI SIKEK KAB.TANAH DATAR SKRIPSI Disusun Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi S1 Perbankan Syariah TSURAYYA NURUL NAFISAH*.