Bab 5
Analisis

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan memberikan dua buah kuesioner kepada responden (karyawan). Kuesioner yang pertama yaitu merupakan kuesioner *Work Ability Index* dimana kuesioner ini digunakan untuk mengetahui kemampuan kerja karyawan yang di dalamnya terdapat tujuh buah *item* pertanyaan yang berhubungan dengan:

1. Kemampuan tenaga kerja pada saat dia bekerja dibandingkan dengan kemampuan pada saat dia bekerja pada saat yang paling baik.
2. Hubungan antara kemampuan bekerja dengan tuntutan dari pekerjaannya.
3. Diagnosa penyakit yang pernah dialami oleh tenaga kerja.
4. Perkiraan berkurangnya kemampuan bekerja yang diakibatkan berbagi penyakit yang muncul.
5. Mengidentifikasi cuti sakit tenaga kerja selama satu tahun terakhir.
6. Harapan kemampuan bekerja untuk dua tahun kedepan.
7. Sumber daya mental tenaga kerja tersebut.

Kemudian kuesioner yang kedua merupakan kuesioner yang digunakan untuk mengetahui kemampuan kognitif karyawan. Dalam kuesioner ini terdapat tiga jenis variabel yang digunakan peneliti untuk mengukur tingkat kemampuan kofnitif dari para responden, diantaranya:

1. Kemampuan verbal

   Tes kemampuan verbal merupakan tes yang digunakan untuk mengukur kemampuan bahasa yang dimiliki oleh seseorang, baik secara lisan maupun tulisan serta untuk mengukur sejauh mana seseorang memahami hal-hal yang dibicarakan. Inteligensi seseorang sangat berkaitan erat dengan kemampuan verbal. Semakin banyak informasi yang diketahui, semakin tinggi inteligensi, wawasan dan pengetahuan orang tersebut.

2. Kemampuan numerik

   Tes kemampuan numerik (*Numerikal Test*) digunakan untuk mengukur kemampuan berfikir secara cepat dan tepat terhadap suatu persoalan yang sedang dihadapi, terutama mengenai konsep bilangan atau angka-angka. Dalam penyelesaian tes ini seseorang dituntuk memiliki kemahiran menghitung dengan cepat , daya ingat yang tinggi dan ketelitian serta.

3. Kemampuan gambar

   Tes gambar digunakan untuk mengukur kemampuan seseorang terutama dalam hal menyelesaikan suatu masalah, khususnya yang berhubungan dengan bentuk-bentuk gambar atau simbol-simbol berdasarkan pengetahuan dan wawasan yang dimilikinya dan juga untuk mengukur kemampuannya dalam menyelesaikan bentuk-bentuk gambar atau simbol secara logis.

5.1. *Work Ability Index* (WAI)

Dari hasil pengolahan data *Work Ability Index* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara keseluruhan *point* rata-rata karyawan PT. Sinar Sakti Matara Nusantara adalah 40.38 *point* dengan batas usia antara 21-50 tahun, yang berarti bahwa kemampuan rata-rata karyawan PT. Sinara Sakti Matra Nusantara berada pada level *good* (baik). Perhitungan rata-rata jawaban berdasarkan penjumlahan *point* untuk tiap staf bagian.

5.1.1. *Work Ability Index* (WAI) Berdasarkan Staf Bagian

Karyawan bagian perkantoran PT. Sinar Sakti Matra Nusantara dibagi dalam 7 staf bagian, dari hasil pengolahan data didapat *point* rata-rata untuk tiap staf bagian memiliki nilai yang berbeda. Untuk hasil perhitungan rata-rata *point* WAI berdasarkan staf bagian dapat dilihat di tabel 4.12.

Dilihat dari tabel 4.12., didapatkan ke 7 staf bagian mempunyai *point* rata-rata yang berbeda-beda, *point* rata-rata tertinggi dimiliki oleh Staf Bagian Legal dan Adm. Pembelian yaitu sebesar 46 *point*, sedangkan *point* rata-rata terendah dimiliki oleh Staf Bagian Marketing yaitu sebesar 35.5 *point*.

5.1.2. Diagram Kartesius *Work Ability Index* (WAI)

Analisis diagram kartesius pada gambar 4.3. ini merupakan suatu diagram yang digunakan untuk mengetahui perbandingan skor *Work Ability Index* (WAI) untuk tiap karyawan berdasarkan usia dan jenis kelamin. Tingkat kesesuaian inilah yang akan menjadikan urutan prioritas berapa persenkah karyawan yang berada pada katagori *poor, moderate, good*, dan *moderate*. Penelitian analisis *Work Ability Index* ini terdiri dari 2 buah variabel yang diwakilkan oleh variabel x dan y, dimana x merupakan usia karyawan, dan y sebagai tingkat *point Work Ability Index.*

Dari hasil pengolahan data dan dari diagram kartesius diketahui jumlah karyawan yang masuk kedalam katagori *excellent* yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 26.67% dari total keseluruhan karyawan, sedangkan untuk katagori *good* memilki jumlah karyawan terbanyak yaitu 6 orang atau 40%, untuk karyawan yang memilki katagori *moderate* jumlah karyawannya yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 33.33%. Sedangkan untuk katagori *poor* tidak satu karyawan pun yang masuk dalam kategori ini.

5.1.3. *Work Ability Index* (WAI) Berdasarkan Kelompok Usia

Berdasarkan pengelompokan usia, karyawan PT. Sinar Sakti Matra Nusantara diklasifikasikan menjadi 6 (enam) kelompok berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi dengan batas usia antara usia 21 tahun sampai 50 tahun. Untuk batas usia antara 21-25 tahun jumlah karyawannya sebanyak 4 orang atau sekitar 26.27% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 43.75 *point* berada pada katagori *good*, sedangkan untuk usia 26-30 tahun jumlah karyawannya sebanyak 2 orang atau 13.33% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 44 *point* berada pada katagori *Excellent*, untuk batas usia antara 31-35 tahun jumlah karyawannya sebanyak 1 orang atau 6.67% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 36 *point* berada pada katagori *moderate*, untuk batas usia 36-40 tahun jumlah karyawannya sebanyak 1 orang atau 6.67% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 40 *point* berada pada katagori *good*, untuk batas usia 41-45 tahun jumlah karyawannya sebanyak 3 orang atau 20% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 27.75 *point* berada pada

katagori *poor*, untuk batas usia 46-50 tahun jumlah karyawannya sebanyak 4 orang atau 26.67% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 32.5 *point* berada pada katagori *moderate*.

Berdasarkan pada tabel 4.22. rata-rata WAI tertinggi berada pada kelompok usia antara 26-30 tahun dengan *point* WAI sebesar 44 *point*, sedangakan *point* terendah berada pada kelompok usia antara 41-46 tahun dengan *point* WAI sebesar 27.75 *point*.

5.1.4. Analisis Proporsi WAI Berdasarkan Kelompok Usia

Proporsi *Work Ability Index* berdasarkan pengelompokan usia karyawan dan katagori WAI. Dalam tabel proporsi ini kita dapat melihat perbedaan katagori WAI berdasarkan pengelompokan usia dan berapa persentasinya untuk tiap kelompok usia. Berikut tabel proporsi *Work Ability Index*:

Dari tabel 4.24. diatas dapat dilihat adanya proporsi rata-rata WAI untuk kelompok usia 21-25 tahun proporsinya sebanyak 4 orang atau 26.66% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *excellent* sebanyak 2 orang (50%), kemudian *good* sebanyak 2 orang (50%). Untuk kelompok usia antara 26-30 tahun proporsinya sebanyak 2 orang atau 13.33% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *excellent* sebanyak 1 orang (50%), kemudian *good* sebanyak 1 orang (50%). Untuk kelompok usia antara 31-35 tahun proporsinya sebanyak 1 orang atau 6.67% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *moderate* 1 orang (100%). Untuk kelompok usia antara 36-40 tahun proporsinya sebanyak 1 orang atau 6.67% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *good* sebanyak 1 orang (100%). Untuk kelompok usia antara 41-45 tahun proporsinya sebanyak 3 orang 20% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *excellent* 1 orang (33.3%), kemudian *moderate* 2 orang (66.7%). Untuk kelompok usia antara 46-50 tahun proporsinya sebanyak 4 orang atau 26.66% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *good* sebanyak 2 orang (50%), *moderate* 2 orang (50%).

Pada tabel 4.24. kita dapat mengidentifikasi bahwa proporsi terbesar WAI yaitu pada kelompok usia antara 21-25 tahun dengan katagori *good* dan *excellent*, ini berarti tingkat kemampuan kinerja karyawan PT. Sinar Sakti Matra Nusantara yang paling produktif adalah pada usia antara 21-25 tahun, sedangkan tingkat kinerja atau produktifitas karyawan yang paling rendah adalah pada usia 36-40 tahun.

5.1.5. *Work Ability Index* (WAI) Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan pengelompokan lama bekerja, karyawan PT. Sinar Sakti Matra Nusantara diklasifikasikan menjadi 5 (lima) kelompok berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi dengan batas lama bekerja antara 1 tahun sampai 25 tahun. Untuk batas lama bekerja 1-5 tahun jumlah karyawannya sebanyak 7 orang atau sekitar 46.67% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 42.85 *point* berada pada katagori *good*, sedangkan untuk lama bekerja 6-10 tahun jumlah karyawannya sebanyak 1 orang atau 6.67% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 28 *point* berada pada katagori *moderate*, untuk batas lama bekerja antara 11-15 tahun jumlah karyawannya sebanyak 2 orang atau 13.337% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 36.5 *point* berada pada katagori *moderate*, untuk batas lama bekerja 16-20 tahun jumlah karyawannya sebanyak 2 orang atau 13.33% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 38 *point* berada pada katagori *good*, untuk batas lama bekerja 21-25 tahun jumlah karyawannya sebanyak 3 orang atau 20% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 34.33 *point* berada pada katagori *moderate.*

Berdasarkan pada tabel 4.25. rata-rata WAI tertinggi berada pada kelompok lama bekerja 1-5 tahun dengan *point* WAI sebesar 42.85 *point*, sedangakan *point* terendah berada pada kelompok lama bekerja antara 6-10 tahun dengan *point* WAI sebesar 28 *point*.

5.1.6. Analisis Proporsi WAI Berdasarkan Lama Bekerja

Proporsi *Work Ability Index* berdasarkan pengelompokan lama bekerja karyawan dan katagori WAI. Dalam tabel proporsi ini kita dapat melihat perbedaan katagori

WAI berdasarkan pengelompokan lama bekerja dan berapa persentasinya untuk tiap kelompok lama bekerja. Berikut tabel proporsi *Work Ability Index*:

Dari tabel 4.27. dapat dilihat adanya proporsi rata-rata WAI untuk kelompok lama bekerja 1-5 tahun proporsinya sebanyak 7 orang atau 46.67% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *excellent* sebanyak 3 orang (42.9%), kemudian *good* sebanyak 4 orang (57.1%). Untuk kelompok lama bekerja 6-10 tahun proporsinya sebanyak 1 orang atau 6.67% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *moderate* sebanyak 1 orang (100%). Untuk kelompok lama bekerja 11-15 tahun proporsinya sebanyak 2 orang atau 13.33% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *good* 1 orang (50%), kemudian *moderate* sebanyak 1 orang (50%). Untuk kelompok lama bekerja 16-20 tahun proporsinya sebanyak 2 orang atau 13.33% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *excellent* sebanyak 1 orang (50%), kemudian *moderate* sebanyak 1 orang (50%). Untuk kelompok lama bekerja 21-25 tahun proporsinya sebanyak 3 orang 20% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *good* 1 orang (33.3%), kemudian *moderate* 2 orang (66.7%).

Pada tabel 4.27. kita dapat mengidentifikasi bahwa proporsi terbesar WAI yaitu pada katagori *good* berdasarkan lama bekerja karyawan ada antara 1-5 tahun bekerja, ini berarti tingkat kemampuan kinerja karyawan PT. Sinar Sakti Matra Nusantara yang paling produktif adalah pada 1-5 tahun lama bekerja, sedangkan tingkat kinerja atau produktifitas karyawan yang paling rendah berdasarkan lama bekerja karyawan ada antara 6-10 tahun bekerja.

5.1.7. Analisis Proporsi WAI Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan pengelompokan tingkat pendidikan, karyawan PT. Sinar Sakti Matra Nusantara diklasifikasikan menjadi 3 (lima) kelompok. Yaitu SMA, D1 dan D3. Untuk tingkat pendidikan SMA jumlah karyawannya sebanyak 3 orang atau sekitar 20% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 32 *point* berada pada katagori *moderate*, sedangkan untuk tingkat pendidikan D1 jumlah karyawannya sebanyak 4 orang atau 26.67% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 38 *point* berada pada

katagori *good*, dan untuk tingkat pendidikan D3 jumlah karyawannya sebanyak 8 orang atau 53.33% dengan rata-rata *point* WAI sebesar 41.5 *point* berada pada katagori *good*.

Pada tabel 4.28. dapat dilihat rata-rata WAI tertinggi berada pada tingkat pendidikan D3 dengan rata-rata *Point* WAI sebesar 41.5 *point*, sedangakan *point* terendah berada pada tingkat pendidikan SMA yaitu dengan *Point* WAI sebesar 32 *point*.

5.1.8. Analisis Proporsi WAI Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari tabel 4.29. dapat dilihat adanya proporsi rata-rata WAI untuk kelompok tingkat pendidikan SMA proporsinya sebanyak 3 orang atau 20% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *good* sebanyak 1 orang (33.3%), kemudian *moderate* sebanyak 2 orang (66.7%). Untuk kelompok tingkat pendidikan D1 proporsinya sebanyak 4 orang atau 26.67% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *excellent* sebanyak 1 orang (25%), kemudian *Good* sebanyak 1 orang (25%) dan *moderate* sebanyak 2 orang (50%). Untuk kelompok tingkat pendidikan D3 proporsinya sebanyak 8 orang atau 53.33% dari total keseluruhan karyawan, dengan katagori *excellent* 3 orang (37.5%), kemudian *good* sebanyak 4 orang (50%) dan *moderate* 1 orang (12.5%).

Pada tabel 4.29. kita dapat mengidentifikasi bahwa proporsi terbesar WAI yaitu pada katagori *good* berdasarkan tingkat pendidikan D3, ini berarti tingkat kemampuan kinerja karyawan PT. Sinar Sakti Matra Nusantara yang paling produktif adalah pada tingkat pendidikan D3, sedangkan tingkat kinerja atau produktifitas karyawan yang paling rendah berdasarkan tingkat pendidikan adalah SMA.

5.2. Kemampuan Kognitif

5.2.1. Uji Frekuensi Data Demografi

Uji frekuensi dilakukan untuk mengetahui berapa banyak jumlah frekuensi dari suatu sampel uji.

A. Usia Karyawan

Dari tabel 4.30. frekuensi usia karyawan dapat diketahui frekuensi pada kelompok usia 21-25 tahun sebanyak 4 orang (26.7%), kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 2 orang (13.3%), kelompok usia 31-35 dan 36-40 masing-masing sebanyak 1 orang (6.7%), kelompok usia 41-45 tahun sebanyak 3 orang (20%) dan kelompok usia 46-50 tahun sebanyak 4 orang (26.7%).

B. Lama Bekerja Karyawan

Dari tabel 4.31. frekuensi lama bekerja karyawan bagian perkantoran di PT. Sinar Sakti Matra Nusantara dapat diketahui frekuensi lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 7 orang (46.7%), lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 1 orang (6.7%), lama bekerja 11-15 tahun dan 16-20 tahun sebanyak 2 orang (13.3%), lama bekerja 21-25 tahun sebanyak 3 orang (20%).

C. Tingkat Pendidikan Karyawan

Dari uji frekuensi tingkat pendidikan karyawan, dapat diketahui 53.3% lulusan D3, 26.7% lulusan D1 dan 20% lulusan SMA.

D. Status Karyawan

Dari uji frekuensi status karyawan dapat dilihat bahwa mayoritas status karyawan telah menikah yaitu dengan persentase sebesar 73.3% dan hanya 26% yang belum menikah.

E. Riwayat Penyakit Karyawan

Dari uji frekuensi riwayat penyakit di dapat hasil 73.3% karyawan tidak memiliki riwayat penyakit apapun. Hanya 13.3% yang memiliki riwayat penyakit mag dan 6.7% untuk penyakit asma dan migren.

F. Keluhan Pusing Karyawan

Dari uji frekuensi keluhan pusing Karyawan dapat dilihat bahwa 93.3% para karyawan tidak merasa sedang pusing saat sedang mengikuti penelitian hanya sebesar 6.7% yang merasa pusing saat akan melaksanakan tes.

G. Keterangan Karakteristi Karyawan (Kaca Mata)

Dari uji frekuensi keterangan berkaca-mata Karyawan dapat dilihat bahwa 66.7% karyawan tidak memakai kaca mata dan hanya sebesar 33.3% karyawan bagian perkantoran di PT. Sinar Sakti Matra Nusantara yang memakai kaca mata.

5.2.2. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan dengan dua langkah, yaitu yang pertama dengan melakukan uji normalitas terhadap hasil pengumpulan data kemampuan kognitif karyawan dan yang kedua dengan melakukan uji linieritas terhadap hasil pengumpulan data.

5.2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk menguji apakah sampel mengikuti distribusi normal atau tidak. Berikut uji normalitas pada sampel dari data kemampuan kognitif karyawan.

Diketahui hipotesis untuk uji normalitas kemampuan verbal adalah:

H_0 r $\leq 0.05 \approx H_0$ ditolak, artinya variabel uji mengikuti distribusi normal.

$H_{0,}$ r $\geq 0.05 \approx H_0$ diterima, artinya variabel uji tidak mengikuti distribusi normal.

A. Uji Normalitas Variabel Kemampuan Verbal

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS terhadap variabel kemampuan verbal karyawan, didapat nilai r (sig) metode *kolmogrov smirnov* lebih besar (>) dari pada tingkat α yang digunakan (yaitu 0,05), sehingga H_0 diterima. Dimana 0,057 > $0.05 \approx H_0$ diterima, artinya variabel uji tidak mengikuti distribusi normal.

B. Uji Normalitas Variabel Kemampuan Numerik

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS terhadap variabel kemampuan numerik karyawan, didapat nilai r (sig) metode *kolmogrov smirnov* lebih kecil (<) dari pada tingkat α yang digunakan (yaitu 0,05), sehingga H_0 ditolak. Dimana 0,002 < 0.05 ≈ H_0 ditolak, artinya variabel uji mengikuti distribusi normal.

C. Uji Normalitas Variabel Kemampuan Gambar

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diatas, tampak nilai r (sig) metode *kolmogrov smirnov* lebih kecil (>) dari pada tingkat α yang digunakan (yaitu 0,05), sehingga H_0 ditolak. Dimana 0.200 < 0.05 ≈ H_0 diterima, artinya variabel uji tidak mengikuti distribusi normal.

D. Uji Normalitas Variabel Total Skor Kemampuan Kognitif

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diatas, tampak nilai r (sig) metode *kolmogrov smirnov* lebih besar (>) dari pada tingkat α yang digunakan (yaitu 0,05), sehingga H_0 diterima. Dimana 0,200 > 0.05 ≈ H_0 diterima, artinya variabel uji tidak mengikuti distribusi normal.

5.2.2.2. Uji Linieritas

Kriteria uji dari uji linieritas ini, apabila nilai ρ (*probability value/critical value*) lebih besar atau sama dengan (=) dari tingkat α yang ditentukan maka antara variabel bebas dan tergantung tidak berpola linier dan sebaliknya apabila nilai ρ lebih kecil (<) dari tingkatan α yang ditentukan, maka antara vaiabel bebas dan tergantung berpola linier.

Diketahui hipotesis untuk uji normalitas kemampuan verbal adalah:

H_0, $\rho \leq 0.05 \approx H_0$ ditolak, artinya variabel uji mengikuti pola linier.

H_0 , $\rho \geq 0.05 \approx H_0$ diterima, artinya variabel uji tidak mengikuti pola linier.

A. Uji Linieritas Variabel Usia dengan Variabel Kemampuan Verbal

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS terhadap variabel kemampuan verbal karyawan, didapat nilai ρ (sig) lebih kecil (<) dari pada tingkat α yang digunakan, yaitu 0.043 < 0.05 maka H_0 ditolak, artinya variabel uji kemampuan verbal mengikuti pola linier.

B. Uji Linieritas Variabel Usia dengan Variabel Kemampuan Numerik

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS terhadap variabel kemampuan numerik karyawan, didapat nilai ρ (sig) lebih besar (<) dari pada tingkat α yang digunakan,yaitu 0.733 > 0.05 maka H_0 diterima, artinya variabel uji kemampuan numerik tidak mengikuti pola linier.

C. Uji Linieritas Variabel Usia dengan Variabel Kemampuan Gambar

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS terhadap variabel kemampuan gambar karyawan, didapat nilai ρ (sig) lebih kecil (<) dari pada tingkat α yang digunakan,yaitu 0.006 < 0.05 maka H_0 ditolak, artinya variabel uji *similarities* mengikuti pola linier.

D. Uji Linieritas Variabel Usia dengan Variabel Total Skor Kemampuan Kognitif

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS terhadap variabel total skot kemampuan kognitif karyawan, didapat nilai ρ (sig) lebih kecil (<) dari pada tingkat α yang digunakan,yaitu 0.010 < 0.05 maka H_0 ditolak, artinya variabel uji total skor subtes verbal mengikuti pola linier.

5.2.3. Uji Statistik Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada kaitan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya, jika nilai suatu variabel naik, sedangkan nilai variabel yang lain turun, maka dikatakan terdapat hubungan negatif serta sebaliknya.

Diketahui hipotesis statistik:

H_0 : ρ = 0 , artinya tidak terdapat hubungan antara variabel usia dengan variabel kemampuan verbal.

H_1 : $\rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel usia dengan variabel kemampuan verbal.

Untuk pengujian signifikansi dalam SPSS digunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika angka *signifikansi* hasil riset (nilai ρ) < 0.05, H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan yang *signifikan* antara kedua variabel.
- Jika angka *signifikansi* hasil riset (nilai ρ) > 0.05, H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan yang *signifikan* antara kedua variabel.

A. Uji Korelasi Variabel Usia dengan Variabel Kemampuan Verbal

Berdasarkan hasil perhitungan kriteria penolakan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel}, yakni : 3.17 > 1.77, H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan antara variabel usia dengan variabel kemampuan verbal.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.007 untuk hubungan antara variabel usia dengan variabel kemampuan verbal. Karena nilai 0.007 < 0.05 maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel usia dengan variabel kemampuan verbal.

B. Uji Korelasi Variabel Usia dengan Variabel Kemampuan Numerik

Berdasarkan hasil perhitungan kriteria penolakan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel}, yakni : 0.36 < 1.77, H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara variabel usia dengan variabel kemampuan numerik.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.726 untuk hubungan antara variabel usia dengan variabel kemampuan numerik. Karena nilai 0.726 > 0.05 maka H_0 diterima artinya tidak

terdapat hubungan yang signifikan antara variabel usia dengan variabel kemampuan numerik.

C. Uji Korelasi Variabel Usia dengan Variabel Kemampuan Gambar

Berdasarkan hasil perhitungan kriteria penolakan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel}, yakni : 2.81 > 1.77, H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan antara variabel usia dengan variabel kemampuan gambar.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.015 untuk hubungan antara variabel usia dengan variabel kemampuan gambar. Karena nilai 0.015 < 0.05 maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel usia dengan variabel kemampuan gambar.

D. Uji Korelasi Variabel Usia dengan Variabel Total Skor Kemampuan Kognitif

Berdasarkan hasil perhitungan kriteria penolakan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel}, yakni : 3.44 > 1.77, H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan antara variabel usia dengan variabel kemampuan kognitif.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.004 untuk hubungan antara variabel usia dengan variabel kemampuan kognitif. Karena nilai 0.004 < 0.05 maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel usia dengan variabel kemampuan kognitif.

5.2.4. Kalkulasi Skor Kemampuan Kognitif

Kalkulasi skor dilakukan untuk mengetahui skor akhir dari kemampuan kognitif karyawan bagian perkantoran PT. Sinar Sakti Matra Nusantara. Berikut hasil kalkulasi skor:

A. Kalkulasi Skor Kemampuan Verbal

Berdasarkan hasil perhitungan Z *score* dan T *score* untuk kemampuan verbal karyawan bagian perkantoran PT. Sinar Sakti Matra Nusantara. Dari hasil perhitungan didapat total T *score* untuk kemampuan verbal adalah 749.80 dengan rata-rata skor adalah 49.99 dan standar deviasi sebesar 10.02.

Dari kategori skor pada tabel 4.50. diketahui jumlah karyawan yang masuk dalam kategori rendah sebanyak 1 orang karyawan atau 6.67% dari total karyawan bagian perkantoran, untuk ketegori sedang sebanyak 11 orang atau 73.33% dan untuk ketegori tinggi sebanyak 3 orang atau 20%.

B. Kalkulasi Skor Kemampuan Numerik

Berdasarkan hasil perhitungan Z *score* dan T *score* untuk kemampuan numerik karyawan bagian perkantoran PT. Sinar Sakti Matra Nusantara. Dari hasil perhitungan didapat total T *score* untuk kemampuan numerik adalah 749.90 dengan rata-rata skor adalah 49.99 dan standar deviasi sebesar 10.03.

Dari kategori skor pada tabel 4.52. diketahui jumlah karyawan yang masuk dalam kategori rendah sebanyak 2 orang karyawan atau 13.33% dari total karyawan bagian perkantoran, untuk ketegori sedang sebanyak 10 orang atau 66.67% dan untuk ketegori tinggi sebanyak 3 orang atau 20%.

C. Kalkulasi Skor Kemampuan Gambar

Berdasarkan hasil perhitungan Z *score* dan T *score* untuk kemampuan gambar karyawan bagian perkantoran PT. Sinar Sakti Matra Nusantara. Dari hasil perhitungan didapat total T *score* untuk kemampuan gambar adalah 750 dengan rata-rata skor adalah 50 dan standar deviasi sebesar 10.01.

Dari kategori skor pada tabel 4.54. diketahui jumlah karyawan yang masuk dalam kategori rendah sebanyak 3 orang karyawan atau 20% dari total karyawan bagian perkantoran, untuk ketegori sedang sebanyak 10 orang atau 66.67% dan untuk ketegori tinggi sebanyak 2 orang atau 13.33%.

D. Kalkulasi Total Skor Kemampuan Kognitif

Berdasarkan hasil perhitungan Z *score* dan T *score* untuk kemampuan kognitif karyawan bagian perkantoran PT. Sinar Sakti Matra Nusantara. Dari hasil perhitungan didapat total T *score* untuk kemampuan kognitif adalah 750.1 dengan rata-rata skor adalah 50.01 dan standar deviasi sebesar 9.98.

Dari kategori skor pada tabel 4.56. diketahui jumlah karyawan yang masuk dalam kategori rendah sebanyak 2 orang karyawan atau 13.33% dari total karyawan bagian perkantoran, untuk ketegori sedang sebanyak 11 orang atau 73.33% dan untuk ketegori tinggi sebanyak 2 orang atau 13.33%.

5.3. Uji Korelasi Kemampuan Kerja Dan Kemampuan Kognitif

Berdasarkan hasil perhitungan kriteria penolakan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel}, yakni : 2.70 > 1.77, H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan antara kemampuan kerja dengan kemampuan kognitif karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.018 untuk hubungan kemampuan kerja dan kemampuan kognitif. Karena nilai 0.018 < 0.05 maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dan kemampuan kognitif karyawan.