

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TELKOM INDONESIA
MAKASSAR**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1

Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh :

NUR HURAERAH

2017212232

**KONSENTRASI BISNIS DAN PERDAGANGAN INTERNASIONAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI
PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TELKOM INDONESIA
MAKASSAR

Diajukan oleh :

Nama Mahasiswa : **NUR HURAERAH**
NIM : **2017212232**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji Tugas Akhir/Skripsi
STIE Nobel Indonesia pada tanggal **22 Maret 2021** dan dinyatakan
diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Akademik
Sarjana Manajemen - SM

Makassar, Mei 2021

Tim Penguji

Pembimbing : Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M

Penguji I : Ridwan, SE., M.Si

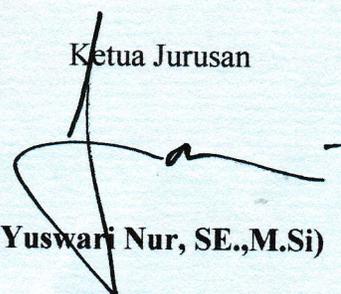
Penguji II : Fitriani Latief, SP., M.M

Mengesahkan

Wakil Ketua I
Bidang Akademik


(Dr. Ahmad Firman, SE., M.Si)

Ketua Jurusan


(Yuswari Nur, SE., M.Si)

Mengetahui

Ketua **STIE Nobel Indonesia** Makassar


(Dr. H. Mashur Razak, SE., MM)



SURAT PERNYATAAN

Nama : Nur Huraerah
NIM : 2017212232
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Bisnis Dan Perdagangan Internasional
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar – benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar – benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa adanya dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Makassar, 25 Mei 2021

Yang Menyatakan



Nur Huraerah

NIM. 2017212232

ABSTRAK

Nur Huraerah. 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Makassar, dibimbing oleh Badaruddin.

Penelitian ini bertujuan untuk (a) mengetahui dan menganalisa pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar (b) mengetahui dan menganalisa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar (c) mengetahui dan menganalisa variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh antara tingkat pendidikan atau pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar (d) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar.

Sampel penelitian sebanyak 38 responden yang merupakan karyawan PT. Telkom Makassar, penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil penelitian adalah (a) tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar (b) pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar (c) variabel tingkat pendidikan merupakan variabel dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar (d) variabel Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan atau berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar.

Kata Kunci: *Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja*



ABSTRACT

Nur Huraerah. 2021. *The Effect of Education Level and Work Experience on Employee Performance of PT. Telkom Makassar, supervised by Badaruddin.*

This study aims to (a) identify and analyze the effect of education level on employee performance at PT. Telkom Makassar (b) knows and analyzes the effect of work experience on employee performance at PT. Telkom Makassar (c) knows and analyzes which variable has the more dominant influence between the level of education or work experience on the performance of employees at PT. Telkom Makassar (d) education level and work experience have a simultaneous effect on employee performance at PT. Telkom Makassar.

The study sample was 38 respondents who were employees of PT. Telkom Makassar, research using multiple linear regression analysis method with data collection using a questionnaire with a Likert scale.

The results of the study are (a) the level of education has a significant positive effect on employee performance at PT. Telkom Makassar (b) work experience has a significant positive effect on employee performance at PT. Telkom Makassar (c) the education level variable is the dominant variable that affects the employee's performance at PT. Telkom Makassar (d) the variable level of education and work experience has a significant influence or has a simultaneous effect on the performance of the employees of PT. Telkom Makassar.

Keywords: *Education Level, Work Experience and Performance*



MOTTO

*Sukses tidak datang dari apa yang diberikan oleh orang lain,
melainkan datang dari keyakinan dan kerja keras kita sendiri*

KATA PENGANTAR



Suatu ungkapan rasa syukur kepada Allah SWT karena atas Hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Makassar Suatu ungkapan rasa syukur kepada Allah SWT karena atas Hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Makassar”.

Penulisan Skripsi ini dapat terwujud atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah tulus ikhlas memberikan sumbangan berupa pikiran, motivasi, dan nasihat. Untuk semua itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih

Akhirnya penulis memohon kehadiran Allah SWT, agar senantiasa melimpahkan Rahman dan Rahim-Nya kepada kita semua, Amin.

20 Maret 2021

Penulis,

Nur Huraerah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACK	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Tingkat Pendidikan.....	8
2.2 Pengalaman Kerja	15
2.3 Kinerja Karyawan	18
2.4 Penelitian Terdahulu.....	24
2.5 Kerangka Berpikir.....	26
2.6 Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Definisi Operasional.....	33
3.6 Uji Instrumen	36
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8 Metode Analisis	37
3.9 Uji Kelayakan Model.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.2 Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir	28
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	44
Gambar 4.2 Hasil uji F_{tabel}	63
Gambar 4.3 Hasil Uji t_{tabel}	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Definisi operasional	34
Tabel 4.1 Komposisi data yang dianalisis.....	45
Tabel 4.2 Identitas responden berdasarkan umur	46
Tabel 4.3 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel 4.4 Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	47
Tabel 4.5 Identitas responden berdasarkan masa kerja	48
Tabel 4.6 Identitas responden berdasarkan status pernikahan.....	48
Tabel 4.7 Deskripsi data atas variabel tingkat pendidikan	49
Tabel 4.8 Deskripsi data atas variabel pengalaman kerja.....	50
Tabel 4.9 Deskripsi data atas variabel kinerja	52
Tabel 4.10 Hasil uji validalitas data variabel tingkat pendidikan.....	54
Tabel 4.11 Hasil uji validalitas data variabel pengalaman kerja	55
Tabel 4.12 Hasil uji validalitas data variabel kinerja.....	56
Tabel 4.13 Hasil uji reliabilitas	57
Tabel 4.14 One-sample kolmogorov-smirnov test	58
Tabel 4.15 Hasil uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.16 Hasil uji multikolinearitas	60
Tabel 4.17 Hasil uji regresi berganda	61
Tabel 4.18 Hasil uji F.....	62
Tabel 4.19 Hasil uji t.....	63
Tabel 4.20 Hasil uji koefisien determinasi.....	65
Tabel 4.21 Hasil uji kontribusi variabel X1 dan X2.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan disektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

yang diberikan oleh perusahaan (T. Hani Handoko, 2003). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Menurut Sedarmayanti (2009), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Mariana Kristiyanti, 2011).

. Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran (Khoirul Efendi Lubis, 2012). Menurut Mariana Kristiyanti (2011), tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Sementara itu Dwi Siswoyo dkk (2007), menjelaskan bahwa dimensi dari tingkat pendidikan yaitu (1) pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah, dan (2) pendidikan non formal

dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja. Pendapat ini sejalan dengan Adya Dwi Mahendra (2014) yang menjelaskan bahwa dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi (1) dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan (2) dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Nesty Widyaningsih, 2012). Mengacu pada beberapa pendapat diatas, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Menurut Soekidjo Notoatmodjo 2003), dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Khoirul Efendi Lubis, 2012). Menurut Mariana Kristiyanti (2011), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal (Mauled Mulyono, 2004). Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Rendahnya tingkat pendidikan karyawan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Selain dari pada faktor tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, atau Telkom Indonesia merupakan perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir PT. Telkom Indonesia semakin gencar mengeluarkan inovasi-inovasi seperti, Indi Home yakni layanan terpadu yang terdiri dari High Speed Access, Telepon Rumah, Use TV (interactive TV), Indi Home Store dan Indi Home Automation. Dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat, peningkatan pelayanan serta mengembangkan sumber daya manusia yang jauh lebih baik, PT Telkom Indonesia bekerja sama dengan PT Ovis Internasional dalam menerbitkan community "Priority Care" yang ditunjukkan kepada para pengguna Telkom. Kerja sama ini meliputi beberapa hal, seperti jaminan layanan khusus yang meliputi layanan pasang baru telepon,

gangguan, pengaduan buku isolir, pengaduan tagihan dan lain sebagainya. Secara tidak langsung kerja sama keduanya memberikan dampak positif dalam berbagai hal, seperti membuka kesempatan bagi sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Dari kerja sama diatas dapat dilihat bahwa karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka dari itu, untuk mengembangkan sumber daya manusia yang potensial dan meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan PT Telkom Indonesia utamanya di wilayah makassar. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003), semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian emperik yang dilakukan oleh Zakso (2010) yang mendapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dan berkaitan dengan hasil kinerja karyawan yang beraneka ragam serta fakta yang terjadi dilapangan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM MAKASSAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar ?
3. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh antara tingkat pendidikan atau pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh antara tingkat pendidikan atau pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu.

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini menjabarkan tentang lokasi dan objek penelitian, jenis dan sumber-sumber data, populasi dan sampel, metode pengambilan data, dan metode analisis.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, analisis data beserta penjelasan dan interpretasi dari hasil-hasil yang didapatkan. Hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk table, gambar, atau bentuk lainnya dan ditempatkan dengan pembahasan agar pembaca lebih mudah untuk memahami uraian dari penulis.

Bab V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian dan gambaran untuk penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tingkat Pendidikan

2.1.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga sebagai landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2009:32) pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur.

Sesuai dengan Undang-Undang republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawandapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, tingkat pendidikan adalah kesesuaian jurusan, sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan nganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2.1.2 Indikator-Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS no.20 (2003) indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Adapun indikator-indikatornya adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan Dasar

Kriteria pendidikannya adalah pendidikan awal selama 9 tahun.

2) Pendidikan Menengah

Kriteria pendidikannya adalah lanjutan pendidikan dasar.

3) Pendidikan Tinggi

Kriteria pendidikannya mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2.1.3 Jalur Pendidikan

Berdasarkan pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Menurut Umar Tirtahardja dan S. L.La Sulo (2005: 264) penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut :

1) Jalur pendidikan sekolah (formal)

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.

2) Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal)

Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan

kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.

3) Jalur pendidikan informal

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta ketrampilan praktis.

2.1.4 Jenis Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus. Dalam Umar Tirtaahardja dan S. L. La Sulo (2005: 268- 269) menjelaskan mengenai jenis pendidikan yang diuraikan sebagai berikut :

1) Pendidikan umum

Pendidikan umum adalah pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan ketrampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan.

2) Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang pekerjaan tertentu.

3) Pendidikan akademik

Pendidikan akademik adalah pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang diarahkan untuk penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.

4) Pendidikan profesi

Pendidikan kedinasan (profesi) adalah pendidikan khusus yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas kedinasan bagi pegawai atau calon pegawai suatu departemen pemerintah atau lembaga pemerintah nondepartemen.

5) Pendidikan vokasi

Pendidikan vokasi adalah pendidikan tinggi yang berfungsi untuk mempersiapkan peserta didik memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu.

6) Pendidikan keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan khusus yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat melaksanakan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama.

7) Pendidikan khusus

Pendidikan khusus adalah pendidikan untuk peserta didik yang memiliki kelainan atau kecerdasan luar biasa, diselenggarakan berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah.

2.1.5 Jenjang Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Dalam Umar Tirtaahardja dan S. L. La Sulo (2005: 264- 266) menjelaskan mengenai jenjang pendidikan yang diuraikan sebagai berikut :

1) Pendidikan dasar

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dasar, selain itu berfungsi mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

2) Pendidikan menengah

Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan ini terdiri atas pendidikan umum, menengah kejuruan, menengah luar biasa, menengah kedinasan dan menengah keagamaan.

3) Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi adalah kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian.

2.1.6 Fungsi Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam Dwi Siswoyo dkk (2007: 24) fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

- 1) Menyiapkan sebagai manusia
- 2) Menyiapkan tenaga kerja, dan
- 3) Menyiapkan warga negara yang baik

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja

dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu.

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 117). Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Bill Foster dalam Khoirul Efendi Lubis, 2012: 22).

Syafaruddin Alwi (2001: 231) menambahkan bahwa pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang. Dari uraian di

atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan. Menurut Manulang (2013:15) adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat keterampilan yang dimilikinya telah dipahami dan dikuasai dengan baik.

2.2.2 Indikator-indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1) Lama waktu/masa kerja

Kriteria penilaiannya adalah dapat memahami pekerjaan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Kriteria penilaiannya adalah mampu bekerja sendiri maupun berkelompok.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan

Kriteria penilaiannya adalah mampu menguasai pekerjaannya dengan sangat baik dari berbagai aspek.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, salah satunya menurut Bill Foster dalam Nesty Widyaningsih (2012:28- 29) yaitu :

1) Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan ketrampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

Menurut T. Hani Handoko (2003:241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang (karyawan) adalah :

1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara,2008:67). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja menurut Dale Ti 15 Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauhmana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (Brahmasari & Suprayetno,2008:128).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik.

Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain memberikan kepuasan kepada karyawan, kegairahan 16 kerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar karyawan bekerja dengan efektif. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 1991: 49) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual yaitu meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
- 2) Variabel situasional yaitu terdiri dari :
 - a) Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - b) Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Mangkunegara, (2008:67) adalah :

- 1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.

2.3.3 Teori-Teori Kinerja

- 1) Goal Theory Teori ini dikemukakan oleh Georgopoulos (1975) yang disebut path goal theory. Menurutnya performance adalah fungsi dari facilitating process dan inhibiting process. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa performance yang tinggi itu merupakan jalur (path) untuk memuaskan need (goal) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan.

Kesimpulan dari teori ini adalah bahwa performance merupakan fungsi dari motivasi untuk memproduksi dengan level tertentu. Motivasinya ditentukan oleh kebutuhan yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku produktif terhadap tujuan yang diharapkan.
- 2) Attribusi dikemukakan oleh Heider (1958), pendekatan teori atribusi ini mengenai kinerja yang dirumuskan sebagai berikut:

$$P = M \times A$$

Keterangan:

P = Performance (kinerja)

A = Ability (kemampuan)

M = Motivation (motivasi) Berdasarkan rumus diatas, teori kinerja (performance) adalah hasil interaksi antara motivasi (motivation) dan kemampuan (ability).

2.3.4 Penilaian Kinerja /Evaluasi kinerja

Dalam organisasi sebuah perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan karyawan dan sekaligus dapat memberikan feedback (umpan balik) bagi para karyawan (Sulistiyani, 2003:223).

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu di dalam perusahaan yang dilakukan terhadap perusahaan tersebut. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penantuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugastugas yang menjadi tanggungjawabnya (Rosidah, 2003:223) Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang perlu dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan.

Kegiatan penilaian ini tergolong penting, karena dapat digunakan untuk mempperbaiki 19 keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja

mereka. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia dalam organisasi (Sulistiyani, 2003:224).

2.3.5 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi.
- 2) Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- 3) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- 4) Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi para karyawan.
- 5) Dapat membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui

apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

- 6) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja karyawan secara keseluruhan, akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

Tersedianya informasi kinerja para karyawan sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh (Rosidah, 2003:225). Sedangkan tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan karyawan.
- 2) Memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
- 3) Mendistribusikan reward dari organisasi atau perusahaan yang dapat berupa tambahan gaji atau upah serta promosi yang adil.

2.3.6 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut: Nasution dalam Rudiyanthi Y (2015), mengatakan bahwa pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Dalam penilaian kinerja ada beberapa ukuran yang perlu diperhatikan, antara lain :

1) Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan dalam kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3) Disiplin Kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif Kerja

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif dan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang akan digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun, penulis mengangkat beberapa

penelitian terdahulu sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut ini merupakan tabel penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Irawati Machasin (2007)	"Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Kalista Indograment di Boyolali (Skripsi)"	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Kalista Indograment di Boyolali
2.	Nesty Widyaningsih (2012)	"Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. Duta Jepara (Skripsi)"	Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, upah, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3.	Yori Akmal (2006)	"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerupuk Sanjai di Kota Bukittinggi (Skripsi)".	Metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (<i>Ordinary Least Square</i>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin, upah dan status pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel alokasi waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan.
4.	Adya Dwi Mahendra (2014)	"Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)(Skripsi)"	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Semarang. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang.
5	Khoirul Efendi Lubis (2012)	"Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas	Metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

		Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan bagian sumber daya manusia pada kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
--	--	---	--

2.5 Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Tingkat pendidikan adalah kesesuaian jurusan, sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Adapun indikator tingkat pendidikan adalah:

1) Pendidikan Dasar

Kriteria pendidikannya adalah pendidikan awal selama 9 tahun.

2) Pendidikan Menengah

Kriteria pendidikannya adalah lanjutan pendidikan dasar.

3) Pendidikan Tinggi

Kriteria pendidikannya mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat keterampilan yang dimilikinya telah dipahami dan dikuasai dengan baik. Adapun indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1) Lama waktu/masa kerja

Kriteria penilaiannya adalah dapat memahami pekerjaan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Kriteria penilaiannya adalah mampu bekerja sendiri maupun berkelompok.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan

Kriteria penilaiannya adalah mampu menguasai pekerjaannya dengan sangat baik dari berbagai aspek.

kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan dalam kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

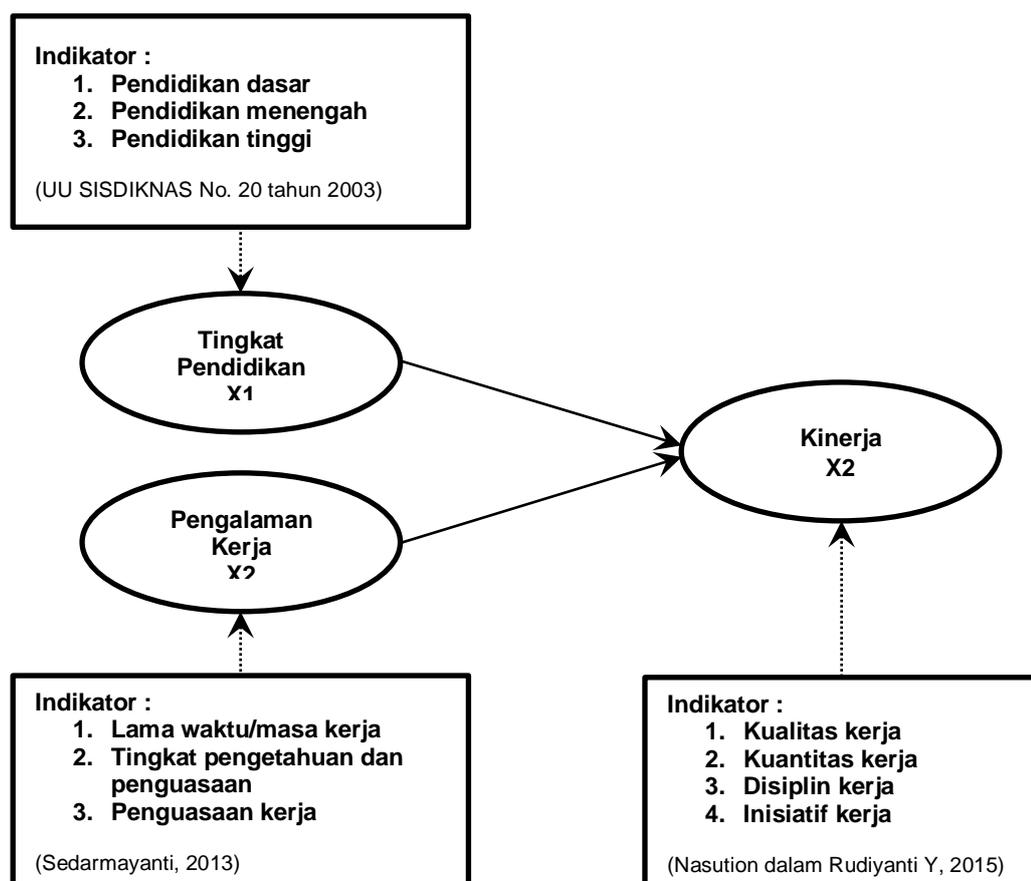
3) Disiplin Kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif Kerja

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif dan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

Gambar 2.1 Kerangka berpikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan, yaitu :

H1 : Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Makassar.

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar.

H3 : Tingkat Pendidikan merupakan variabel dominan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Menurut Sugiyono (2010), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini juga menggunakan penelitian konklusif (conclusive research) yang bersifat kausal yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang spesifik atau jelas dengan menampilkan hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2010).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Plasa I PT. Telkom Makassar yang beralamat di Jl. Balaikota No 5 Makassar . Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian adalah pada bulan Februari - Maret 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan sekumpulan

data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi. Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner dan sampel sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Dalam penelitian ini, jumlah populasinya adalah seluruh karyawan PT. Telkom Makassar yang berjumlah 38 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Telkom Makassar yaitu sebanyak 38 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yang disebut sebagai teknik sensus.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Data merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam penyusunan laporan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian

ini adalah data kualitatif yaitu data yang tidak berupa angka dan tidak dinyatakan dalam satuan hitung tertentu melainkan dalam bentuk kalimat yang merupakan pertanyaan dari persepsi responden.

3.4.2 Sumber Data

1) Data Primer

Dilakukan dengan teknik wawancara yang berpedoman pada daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disiapkan peneliti, dimana responden dapat memilih jawaban sesuai dengan persepsinya. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang diukur menggunakan bantuan skala Likert dengan skor 1 sampai dengan 5.

2) Data Sekunder

Dikumpulkan dengan cara peninjauan studi pustaka dan data-data dari lingkungan organisasi yang dianggap relevan dan terkait dengan penelitian ini.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

1) Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden atau objek yang diteliti untuk dijawabnya sehingga kita dapat memperoleh data yang diharapkan (Sugiyono, 2010).

2) Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan juga. Ciri utama dari wawancara adalah kontak

langsung dengan tatap muka antara pencari informasi (*interviewer*) dengan sumber informasi (*interview*) (Sugiyono, 2010).

3) Teknik Observasi

Pengamatan dalam istilah sederhana adalah proses peneliti dalam melihat langsung situasi penelitian. Teknik ini sangat relevan digunakan dalam penelitian organisasi yang meliputi pengamatan kondisi interaksi, tingkah laku individu, interaksi individu dan kelompoknya. Alat yang bisa digunakan dalam pengamatan adalah lembar pengamatan, ceklist, catatan kejadian dan lain-lain (Sugiyono, 2010).

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam ruang lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat, yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Definisi operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Tingkat Pendidikan (X1)	Tingkat pendidikan adalah kesesuaian jurusan, sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan Dasar Kriteria pendidikannya adalah pendidikan awal selama 9 tahun. 2. Pendidikan Menengah Kriteria pendidikannya adalah lanjutan pendidikan dasar. 3. Pendidikan Tinggi Kriteria pendidikannya mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. 	Skala ordinal diukur dengan skala Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat keterampilan yang dimilikinya telah dipahami dan dikuasai dengan baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/masa kerja Kriteria penilaiannya adalah dapat memahami pekerjaan dengan baik. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan Kriteria penilaiannya adalah mampu bekerja sendiri maupun berkelompok. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan 4. Kriteria penilaiannya adalah mampu menguasai pekerjaannya dengan sangat baik dari berbagai aspek. 	Skala ordinal diukur dengan skala Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya	1. Kualitas Kerja Kriteria penilaiannya adalah ketepatan dalam kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja. 2. Kuantitas Kerja Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja. 3. Disiplin Kerja Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran. 4. Inisiatif Kerja Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif dan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	Skala ordinal diukur dengan skala Likert
----------------------	--	---	--

4.6 Uji Instrumen

4.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sekaran dalam Arischa 2013). Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara validasi eksternal yaitu menggunakan program SPSS 21.0.

Dalam uji validitas ini menggunakan faktor r kritis sesuai dengan teori dibuku Sugiyono, (2007) yang mengatakan bahwa syarat yang digunakan adalah pearson correlation lebih besar dari r kritis 0,3. Jika r correlation kurang dari 0,3 maka poin instrumen dianggap gugur/tidak dipakai.

4.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk menguji apakah pertanyaan kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian *reliable* atau tidak. Dalam menginterpretasikan tinggi rendahnya reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 21.0 yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan teknik uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Apabila koefisien alphanya lebih dari 0,60, maka kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.7 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendasari penggunaan analisis regresi. Model regresi yang dilakukan dalam pengujian data harus terhindar dari kemungkinan terjadinya penyimpangan. Dalam uji asumsi klasik, peneliti menggunakan tiga uji, antara lain :

4.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang dianalisis mempunyai residual atau variable gangguan (*disturbance error*) berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 21.0 dengan tehnik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, yang mana untuk menguji variabel residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara menggunakan nilai signifikan (*sig.*) $>0,05$.

4.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

4.7.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Cara Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai toleransi dan VIF (*variance infraction factor*). Semakin kecil nilai toleransi dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika toleransinya $>0,10$ dan VIF <10.0 maka tidak terjadi multikolinearitas.

4.8 Metode Analisis

4.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara kelompok (Riduwan dan sunarto dalam Arischa, 2013). Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menjelaskan objek penelitian serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, rata-rata

(*mean*) dari skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang telah menggambarkan tanggapan responden terhadap item setiap pertanyaan.

4.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Kutner dkk dalam Arischa (2013), analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik untuk menentukan besaran pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen dan atau ketergantungan satu atau lebih variabel dependen dengan satu variabel independen. Rumus yang digunakan dalam persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Tingkat Pendidikan

X₂ = Pengalaman Kerja

α = Konstanta

β₁ = Koefisien regresi

β₂ = Koefisien regresi

e = Error.

4.9 Uji Hipotesis

4.9.1 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji kelayakan model/uji ANOVA, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas atau independen yaitu tingkat pendidikan (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel terikat

atau dependen yaitu kinerja karyawan (Y), atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan dan taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05).

Dengan menggunakan program SPSS 21.0 uji F dapat dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig., jika nilai probabilitas <0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sebaliknya jika nilai signifikansi >0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.9.2 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan analisis tersebut maka dilakukan suatu pengujian hipotesis untuk menguji kebenaran hipotesis dengan alat analisis uji parsial (uji t). Menurut Sugiyono (2010), yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

- t = Uji perbandingan (nilai t yang dihitung)
- r = Nilai Koefisien korelasi
- r^2 = Nilai Koefisien determinasi
- n = Jumlah periode tahun

Hipotesis yang diajukan adalah = $H_0 : b = 0$, maka $H_1 : b \neq 0$

Kriteria pengujian hipotesis adalah :

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi Untuk mengetahui berapa besar kemampuan variabel X_1 dan X_2 dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dapat dilihat dari besarnya nilai R Square (R^2), untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan cara mengalikan nilai koefisien korelasi dengan nilai koefisien standardisasi (β), sehingga dapat diketahui besaran pengaruh

(kontribusi) masing-masing variabel tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

A. Profil Perusahaan

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (selanjutnya disebut TELKOM) merupakan BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia. Sebagai Perusahaan milik negara yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham mayoritas Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia sedangkan sisanya dikuasai oleh publik. Perusahaan penyelenggara bisnis T.I.M.E.S (Telecommunication, Information, Media, Edutainment and Services) milik negara yang terbesar di Indonesia, yaitu sebuah portfolio bisnis yang lebih lengkap mengikuti tren perubahan bisnis global di masa datang.

Pada tahun 1882, didirikan sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf. Layanan komunikasi kemudian dikonsolidasikan oleh Pemerintah Hindia Belanda ke dalam jawatan Post Telegraaf Telefoon (PTT). Sebelumnya, pada tanggal 23 Oktober 1856, dimulai pengoperasian layanan jasa telegraf elektromagnetik pertama yang menghubungkan Jakarta (Batavia) dengan Bogor (Buitenzorg). Pada tahun 2009 momen tersebut dijadikan sebagai patokan hari lahir Telkom.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode "TLKM" dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode "TLK".

Kegiatan usaha TelkomGroup bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkingi legacy yang sudah ada sebelumnya. Saat ini TelkomGroup mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen lainnya.

Berikut penjelasan portofolio bisnis TelkomGroup:

a) Mobile

Portofolio ini menawarkan produk mobile voice, SMS dan value added service, serta mobile broadband. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel, dengan merk Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

b) Fixed

Portofolio ini memberikan layanan fixed service, meliputi fixed voice, fixed broadband, termasuk Wi-Fi dan emerging wireless technology lainnya, dengan brand Indihome.

c) Wholesale & International

Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, network service, Wi-Fi, VAS, hubbing data center dan content platform, data dan internet, dan solution.

d) Network Infrastructure

Produk yang ditawarkan meliputi network service, satelit, infrastruktur dan tower.

e) Enterprise Digital

Terdiri dari layanan information and communication technology platform service dan smart enabler platform service.

f) Consumer Digital

Terdiri dari media dan edutainment service, seperti e-commerce (blanja.com), video/TV dan mobile based digital service. Selain itu, kami juga menawarkan digital life service seperti digital life style (Langit Musik dan VideoMax), digital payment seperti TCASH, digital advertising and analytics seperti bisnis digital advertising dan solusi mobile banking serta enterprise digital service yang menawarkan layanan Internet of Things (IoT).

B. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun Visi dan Misi PT Telkom Indonesia, Tbk. adalah sebagai berikut :

a) Visi :

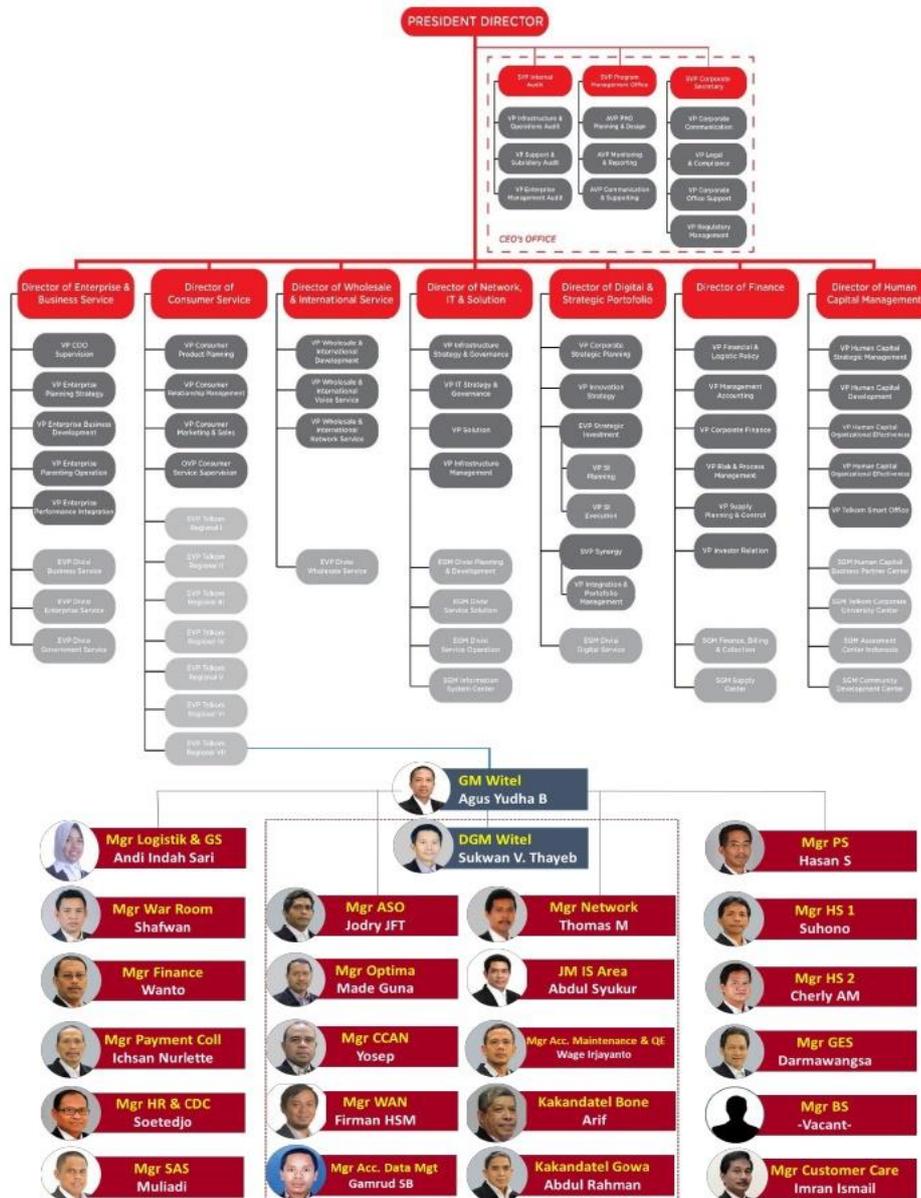
Be the king of digital in the region

b) Misi :

Lead Indonesia Digital Innovation and Globalization

C. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Telkom Massar



4.1.2 Identitas Responden

Identitas responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan PT. Telkom Makassar yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Makassar yang berjumlah 38 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan status pernikahan.

Berdasarkan besaran sampel yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.1 Komposisi data yang dianalisis

Keterangan	Besarnya Sampel
Jumlah kuesioner yang disebar	38
Jumlah kuesioner yang kembali	38
Jumlah kuesioner yang cacat	0
Jumlah kuesioner yang dapat digunakan	38

Sumber : Data diolah Microsoft Excel

Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka jumlah kuesioner yang dapat dianalisis dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 kuesioner atau 100% dari jumlah sampel dalam penelitian ini.

Adapun uraian identitas responden yaitu karyawan PT. Telkom Makassar adalah sebagai berikut :

A. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Identitas responden berdasarkan umur

UMUR				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 Tahun	24	63.2	63.2	63.2
31-40 Tahun	9	23.6	23.6	86.8
>41 Tahun	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Microsoft Excel

Dari tabel 4.2 diatas, berdasarkan identitas responden dari segi umur, umur karyawan PT. Telkom Makassar terbanyak adalah 21-30 tahun dengan jumlah 24 karyawan atau sebesar 63.2%.

B. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	26	68.4	68.4	68.4
Perempuan	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Microsoft Excel

Dari tabel 4.3 diatas, berdasarkan identitas responden dari segi jenis kelamin, mayoritas karyawan PT. Telkom Makassar adalah karyawan laki-laki dengan jumlah 26 karyawan atau sebesar 68.4% dibanding karyawan perempuan yang hanya 12 karyawan atau 31.6%.

C. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMU/Sederajat	24	63.2	63.2	63.2
Strata Satu (S1)	9	23.6	23.6	86.8
Valid Strata Dua (S2)	5	13.2	13.2	100.0
Strata Tiga (S3)	0	0	0	0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Microsoft Excel

Dari tabel 4.4 diatas, berdasarkan identitas responden dari segi pendidikan terakhir, pendidikan terakhir karyawan PT. Telkom Makassar terbanyak adalah stara satu (S1) dengan jumlah 15 karyawan atau sebesar 39.5%.

D. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5 Identitas responden berdasarkan masa kerja

MASA KERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<2 Tahun	10	26.3	26.3	26.3
3-5 Tahun	12	31.6	31.6	57.9
Valid 6-10 Tahun	13	34.2	34.2	92.1
> 11 Tahun	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Microsoft Excel 2019

Dari tabel 4.5 diatas, berdasarkan identitas responden dari segi masa kerja, masa kerja karyawan PT. Telkom Makassar terbanyak adalah 6-10 tahun dengan jumlah 13 karyawan atau sebesar 34.2%, atau bisa disebut karyawan PT. Telkom Makassar adalah berpengalaman.

E. Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.6 Identitas responden berdasarkan status pernikahan

STATUS PERNIKAHAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sudah Menikah	35	92.1	92.1	92.1
Valid Belum Menikah	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Microsoft Excel

Dari tabel 4.6 diatas, berdasarkan identitas responden dari segi status pernikahan, karyawan PT. Telkom Makassar lebih banyak

yang telah menikah dengan jumlah 35 karyawan atau sebesar 92.1%.

4.1.3 Deskripsi Data atas Variabel Penelitian

A. Deskripsi Data atas Variabel Tingkat Pendidikan

Deskripsi data atas variabel tingkat pendidikan yang diukur melalui indikator : Pendidikan Dasar (X_{11}), Pendidikan Menengah (X_{12}), Pendidikan Tinggi (X_{13}) memiliki hasil rekapitulasi skor jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.7 Deskripsi data atas variabel tingkat pendidikan

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		SS (1)		S(2)		N (3)		TS (4)		STS (5)		
		F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
X_{11}	X ₁₁₁	0	0.00	35	47.95	3	4.11	0	0	0	0	2.08
	X ₁₁₂	3	4.11	34	46.58	1	1.37	0	0	0	0	1.95
	Rata-rata Indikator Pendidikan Dasar											2.01
X_{12}	X ₁₂₁	0	0.00	33	45.21	5	6.85	0	0	0	0	2.13
	X ₁₂₂	0	0.00	32	43.84	6	8.22	0	0	0	0	2.16
	Rata-rata Pendidikan Menengah											2.14
X_{13}	X ₁₃₁	0	0.00	35	47.95	3	4.11	0	0	0	0	2.08
	X ₁₃₂	7	9.59	30	41.10	1	1.37	0	0	0	0	1.84
	Rata-rata Indikator Pendidikan Tinggi											1.96
Rata-rata Variabel Tingkat pendidikan											2.04	

Sumber : Data diolah Microsoft Excel

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, menunjukkan deskripsi pada variabel X1 yang diukur dengan indikator pendidikan dasar memiliki nilai rata-rata sebesar 2.01 yang berarti karyawan sudah sejak lama menentukan pekerjaannya pada bidang ini. Nilai rata-rata berikutnya pada variabel X1 yang ditunjukkan pada indikator pendidikan menengah 2.14 (tertinggi), keadaan ini disebabkan karena karyawan PT. Telkom Makassar saat ini bekerja sesuai pada bidangnya. Nilai rata-rata berikutnya pada variabel X1 ditunjukkan pada indikator pendidikan tinggi sebesar 1.96, keadaan ini disebabkan karena perusahaan yang membuka pekerjaan bagi mereka dan dianggap kompeten pada bidang ini.

B. Deskripsi Data atas Variabel Pengalaman Kerja

Deskripsi data atas variabel pengalaman kerja yang diukur melalui indikator : Masa Kerja (X_{2_1}), Tingkat Pengetahuan (X_{2_2}), dan Penguasaan Kerja (X_{2_3}) memiliki hasil rekapitulasi skor jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.8 Deskripsi data atas variabel pengalaman kerja

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		SS (1)		S(2)		N (3)		TS (4)		STS (5)		
		F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
X _{2₁}	X _{2₁1}	1	1.4	34	46.6	3	4.1	0	0	0	0	2.13
	X _{2₁2}	0	0	33	45.2	5	6.8	0	0	0	0	2.09
	Rata-rata Indikator Masa Kerja											2.09

Lanjutan Tabel

X ₂	X ₂ 1	0	0	24	32.9	14	19.2	0	0	0	0	2.26
	X ₂ 2	0	0	28	38.4	10	13.7	0	0	0	0	2.32
	Rata-rata Indikator Tingkat Pengetahuan Kerja											2.26
X ₃	X ₃ 1	0	0	28	38.4	10	13.7	0	0	0	0	2.03
	X ₃ 2	0	0	37	50.7	1	1.4	0	0	0	0	2.29
	X ₃ 3	0	0	27	37.0	11	15.1	0	0	0	0	2.11
	X ₃ 4	0	0	34	46.6	4	5.5	0	0	0	0	2.14
	Rata-rata Indikator Penguasaan Kerja											2.14
Rata-rata Variabel Pengalaman Kerja											2.18	

Sumber : Data diolah Microsoft Excel

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, deskripsi pada variabel X₂ yang diukur dengan indikator Masa Kerja memiliki rata-rata sebesar 2.09, keadaan ini disebabkan karena karyawan rata-rata memiliki masa kerja satu tahun katas. Nilai rata-rata berikutnya pada variabel X₂ ditunjukkan pada indikator Pengetahuan Kerja dengan rata-rata 2.26 (tertinggi), keadaan ini disebabkan karena karyawan mengetahui pekerjaannya secara menyeluruh. Nilai rata-rata berikutnya pada X₂ ditunjukkan pada indikator Pengalaman Kerja 2.14, keadaan ini disebabkan karena rata-rata karyawan ditempatkan pada kemampuan masing-masing.

C. Deskripsi Data atas Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi data atas variabel Kinerja karyawan yang diukur melalui indikator : Kualitas Kerja (Y₁), Kuantitas Kerja (Y₂),

Disiplin Kerja (Y1₃) dan Inisiatif Kerja (Y1₄) memiliki hasil rekapitulasi skor jawaban :

Tabel 4.9 Deskripsi data atas variabel Kinerja

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		SS (1)		S(2)		N (3)		TS (4)		STS (5)		
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
Kualitas Kerja	Y1 ₁	0	0	34	46.58	4	5.48	0	0	0	0	2.11
	Y1 ₂	0	0	28	38.36	10	13.70	0	0	0	0	2.26
	Y1 ₃	0	0	33	45.21	5	6.85	0	0	0	0	2.13
	Rata-rata Indikator Kualitas Kerja											2.17
Kuantitas Kerja	Y1 ₂ 1	2	2.74	33	45.21	3	4.11	0	0	0	0	2.03
	Y1 ₂ 2	0	0.00	35	47.95	3	4.11	0	0	0	0	2.08
	Y1 ₂ 3	14	19.18	22	30.14	2	2.74	0	0	0	0	1.68
	Rata-rata Indikator Kuantitas Kerja											1.93
Disiplin Kerja	Y1 ₃ 1	0	0	33	6.85	5	45.21	0	0	0	0	2.13
	Y1 ₃ 2	0	0	33	6.85	5	45.21	0	0	0	0	2.13
	Rata-rata Indikator Disiplin Kerja											2.13
Inisiatif Kerja	Y1 ₄ 1	0	0.00	33	45.21	5	6.85	0	0	0	0	2.13
	Y1 ₄ 2	12	16.44	21	28.77	5	6.85	0	0	0	0	1.82
	Y1 ₄ 3	0	0.00	31	42.47	7	9.59	0	0	0	0	2.18
	Rata-rata Indikator Inisiatif Kerja											2.04
Rata-rata Variabel Kinerja											2.07	

Sumber : Data diolah Microsoft Excel

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan deskripsi variabel prestasi kerja yang diukur dengan indikator Kualitas Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2.17 (tertinggi), keadaan ini disebabkan karena karyawan bekerja dengan penuh ketelitian agar pelanggan puas dengan pelayan perusahaan. Nilai rata-rata berikutnya pada variabel prestasi ditunjukkan pada indikator Kuantitas Kerja dengan nilai rata-rata 1.93, keadaan ini disebabkan karena karyawan mampu bekerja sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan dan penuh dengan perhitungan. Nilai rata-rata berikutnya pada indikator Disiplin Kerja, terdapat dua nilai rata-rata sebesar 2.13 keadaan ini disebabkan karena karyawan tidak akan menunda pekerjaan dan tidak terlambat untuk masuk kerja. Nilai rata-rata berikutnya pada indikator Inisiatif Kerja sebesar 2.04 keadaan ini disebabkan karena karyawan selalu berinisiatif sendiri dalam bekerja tanpa harus menunggu arahan dari atasan.

4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas data

A. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini menggunakan faktor r kritis sesuai dengan teori dibuku Sugiyono, (2007) yang mengatakan bahwa syarat yang digunakan adalah *pearson correlation* lebih besar dari r kritis 0.3, dan apabila r *correlation* kurang dari 0,3 maka poin instrumen dianggap gugur/tidak dipakai.

Hasil uji validitas yang didistribusikan oleh responden atau 38 karyawan PT. Telkom Makassar untuk setiap variabel memiliki hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil uji validitas data variabel X1

		Correlations			
		X1 ₁	X1 ₂	X1 ₃	X1
X1 ₁	Pearson Correlation	1	.602**	.355*	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.000
	N	38	38	38	38
X1 ₂	Pearson Correlation	.602**	1	.496**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	38	38	38	38
X1 ₃	Pearson Correlation	.355*	.496**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.029	.002		.000
	N	38	38	38	38
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	.765**	.893**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel tingkat pendidikan memiliki nilai validitas >0.30 (lebih besar dari 0.30 atau syarat *person correlation* lebih besar dari r kritis 0.3) sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang telah diisi oleh responden karyawan PT. Telkom Makassar telah memenuhi syarat dan layak untuk digunakan atau data tersebut telah memenuhi uji validitas data.

Tabel 4.11 Hasil uji validitas data variabel X2

		Correlations			
		X2 ₁	X2 ₂	X2 ₃	X2
X2 ₁	Pearson Correlation	1	.582**	.826**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38
X2 ₂	Pearson Correlation	.582**	1	.842**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38
X2 ₃	Pearson Correlation	.826**	.842**	1	.965**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.850**	.916**	.965**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel pengalaman kerja memiliki nilai validitas >0.30 (lebih besar dari 0.30 atau syarat *person correlation* lebih besar dari r kritis 0.3) sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang telah diisi oleh responden karyawan PT. Telkom Makassar telah memenuhi syarat dan layak untuk digunakan atau data tersebut telah memenuhi uji validitas data.

Tabel 4.12 Hasil uji validitas data variabel Y

		Correlations				
		Y1 ₁	Y1 ₂	Y1 ₃	Y1 ₄	Kinerja
Y1 ₁	Pearson Correlation	1	.633**	.928**	.834**	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38
Y1 ₂	Pearson Correlation	.633**	1	.661**	.628**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38
Y1 ₃	Pearson Correlation	.928**	.661**	1	.935**	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38
Y1 ₄	Pearson Correlation	.834**	.628**	.935**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38
Kinerja	Pearson Correlation	.931**	.792**	.971**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel prestasi kerja memiliki nilai validitas >0.30 (lebih besar dari 0.30) sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang

telah diisi oleh responden telah memenuhi syarat dan layak untuk digunakan.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan hasil perhitungan yang menunjukkan *reliable* atau tidaknya kuesioner. Apabila *Cronbach's Alpha* (α) >0.60 maka kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian. Namun apabila *Cronbach's Alpha* (α) <0.60 maka kuesioner tidak dapat dipercaya/digunakan untuk penelitian. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Ket
X1	,726	3	reliable
X2	,859	3	reliable
Y	,929	4	reliable

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.726 >0.60 , variabel pengalaman kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.859 >0.60 , dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.929 >0.60 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan *reliable* dan layak/dapat digunakan.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 21.0 dengan tehnik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, yang mana untuk menguji variabel residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara menggunakan nilai signifikan (sig.) >0.05 . Hasil uji normalitas dengan tehnik One-Sample Solmogorov-Smirnov Test dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14 One-sample kolmogorov-smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. DeviatXn	.97259753
	Absolute	.199
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.199
Kolmogorov-Smirnov Z		1.229
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1.229 dan nilai signifikan 0.198 >0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah berdistribusi normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila nilai signifikan >0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15 Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.069	.119		-.578	.567
1 X1	-.074	.111	-.200	-.667	.509
X2	.147	.084	.526	1.749	.089

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai signifikan $0.509 > 0.05$ dan variabel X2 memiliki nilai signifikan $0.089 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Semakin kecil nilai toleransi dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah

multikolinearitas. Jika toleransinya >0.10 dan VIF <10.0 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.16 uji multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.438	.202		-2.168	.037		
1 X1	.897	.188	.644	4.774	.000	.273	3.669
X2	.311	.142	.295	2.183	.036	.273	3.669

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan untuk masing-masing variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai atau memiliki nilai toleransi $0.273 >0.10$ dan nilai VIF $3.669 <10.0$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Data Penelitian

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dengan *software* SPSS versi 21.0, sebelum melakukan evaluasi tersebut, peneliti melakukan analisis *statistic inferensial*.

A. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Adapun alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi berganda, ini digunakan untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y. Rumus yang digunakan dalam persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Tingkat Pendidikan

X₂ = Pengalaman Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

β_2 = Koefisien regresi

e = Error.

Tabel 4.17 Hasil uji regresi berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.438	.202		-2.168	.037
1 X1	.897	.188	.644	4.774	.000
X2	.311	.142	.295	2.183	.036

Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari hasil pengujian tabel 4.17 diatas, maka dapat disimpulkan hasil persamaan regresi berganda ganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,438 + 0,664X_1 + 0,295X_2 + e$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

- a) Konstanta (B) 0.438 menunjukkan bahwa jika variabel independen sama dengan nol, maka variabel dependen akan mengalami peningkatan sebesar 0.438.
- b) Koefisien regresi (Beta) 0.644 berarti jika variabel X1 meningkat satu satuan, maka variabel dependen akan mengalami penurunan sebesar 0.664 satuan dengan syarat variabel X2 tetap.
- c) Koefisien regresi (Beta) 0.295 berarti jika variabel X2 meningkat satu satuan, maka variabel dependen akan mengalami peningkatan sebesar 0.295 satuan dengan syarat variabel X1 tetap.

4.2.2 Uji Kelayakan Model

A. Uji Hipotesis

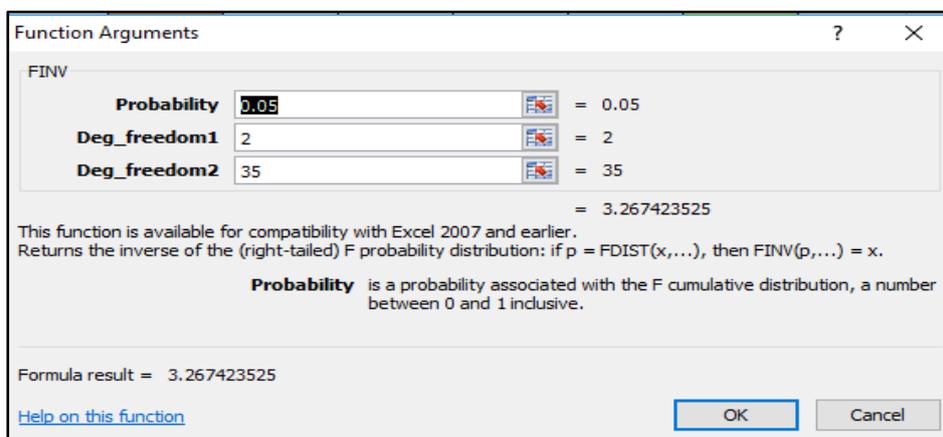
Dalam pengujian hipotesis peneliti menggunakan Uji F. Uji F adalah uji statistik yang bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen X1 dan X2 yang terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang positif signifikan. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18 Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
RegressXn	3.095	2	1.547	83.163	.000 ^b
1 Residual	.651	35	.019		
Total	3.746	37			

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 83.163 > F_{tabel} 3.267$.

Gambar 4.2 Hasil uji F_{tabel} 

Sumber : Data diolah Microsoft Excel

Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini terbukti memenuhi pengujian kesesuaian model sehingga dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

B. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen X_1 dan X_2 secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Y . Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

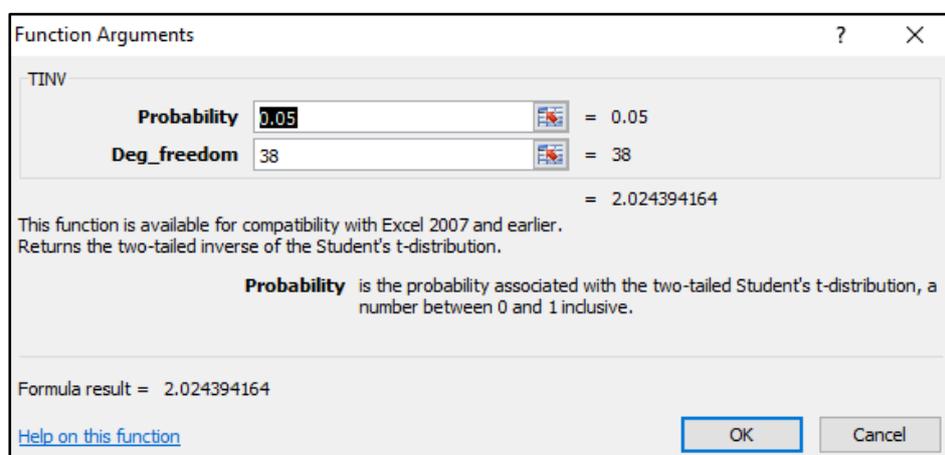
Tabel 4.19 Hasil uji t

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.438	.202		-2.168	.037
1 X1	.897	.188	.644	4.774	.000
X2	.311	.142	.295	2.183	.036

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.19 diatas, memberikan bukti bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4.774 > t_{tabel} 2.024$, sementara variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikan $0,036 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2.183 > t_{tabel} 2.024$.

Gambar 4.3 Hasil Uji t_{tabel}



Sumber : Data diolah Microsoft Excel

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dan kedua yang diajukan diterima karena terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel independen X1 dan variabel X2 terhadap variabel dependen Y..

C. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis besaran kontribusi pengaruh variabel independen X1 dan variabel X2 terhadap variabel dependen Y. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20 Hasil uji koefisien determinasiModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909a	.826	.816	.13641

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa kemampuan (R) variabel independen X1 dan variabel X1 dalam menjelaskan variabel dependen Y adalah 0.826 atau sebesar 82.6%. Selebihnya sebesar 9.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis oleh peneliti seperti variabel pelatihan kerja, motivasi kerja serta variabel lainnya. Kontribusi (R Square) tersebut diperoleh dari besaran kontribusi variabel X1 ditambah dengan besaran kontribusi variabel X2. Kontribusi antara masing-masing variabel X1 dan variabel X2 dapat di jelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.21 Hasil uji kontribusi variabel X1 dan X2

Pengaruh antar variabel	Nilai Koefesien		Pengaruh antar variabel		Nilai Koefesien
Tingkat Pendidikan → Kinerja	0,896	X	0,644	=	0.566392
Pengalaman Kerja → Kinerja	0,844	X	0,295	=	0.24898
Total					0.826004

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji kontribusi variabel pada tabel 4.21 diatas, menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,566392 atau 56.6% dan variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap

kinerja karyawan sebesar 0,24898 atau 24.8%, sehingga total kontribusi variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebesar 0.826004 atau sebesar 82.6%.

4.2.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam interpretasi hasil penelitian, peneliti akan membahas pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

A. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi, variabel tingkat pendidikan menunjukkan nilai $0.000 < 0.05$ dan nilai $T_{hitung} 4.774 > t_{tabel} 2.024$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar. Hasil positif menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar tergolong sangat bagus, keadaan ini disebabkan karena tingkat pendidikan merupakan usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang, baik tidaknya kinerja karyawan PT. Telkom Makassar sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawannya. Kemudian nilai signifikan pada variabel tingkat pendidikan disebabkan karena variabel tingkat pendidikan

sangat mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar sebesar 0.566392 atau 56.6%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Irawati Machasin (2007) yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Kalista Indogrant di Boyolali.

B. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian koefisien regresi, variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai $0.036 < 0.05$ dan nilai $T_{hitung} 2.183 > t_{tabel} 2.204$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar. Hasil positif menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar tergolong bagus, keadaan ini disebabkan karena pengalaman kerja merupakan tolak ukur penting dalam bekerja, semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin bagus hasil pekerjaannya, sebaliknya jika masa kerja karyawan buruk maka hasil kerja karyawan juga akan buruk. Kemudian nilai signifikan pada variabel pengalaman kerja disebabkan oleh tingginya kontribusi variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.24898 atau sebesar 24.8%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Khoirul Efendi Lubis (2012) yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel produktivitas karyawan bagian sumber daya manusia pada kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

C. Variabel dominan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian kontribusi menunjukkan variabel tingkat pendidikan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar sebesar 56.6%, sementara variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 24.8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Hipotesis pertama diterima

Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar tergolong sangat bagus, keadaan ini disebabkan karena tingkat pendidikan merupakan usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang, baik tidaknya kinerja karyawan PT. Telkom Makassar sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawannya. Hasil Hasil pengujian koefisien regresi menunjukkan variabel tingkat pendidikan menunjukkan nilai $0.000 < 0.05$ dan nilai $T_{hitung} 4.774 > t_{tabel} 2.024$, dan uji kontribusi 0.566392 atau 56.6% , sehingga disimpulkan tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan.

5.1.2 Hipotesis kedua diterima

Pengalaman kerja pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar tergolong sangat bagus, keadaan ini disebabkan karena pengalaman kerja merupakan tolak ukur penting dalam bekerja, semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin bagus hasil pekerjaannya, sebaliknya jika masa kerja karyawan buruk

maka hasil kerja karyawan juga akan buruk. Hasil pengujian koefisien regresi menunjukkan variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai $0.036 < 0.05$ dan nilai $T_{hitung} 2.183 > t_{tabel} 2.204$, dan uji kontribusi 0.24898 atau sebesar 24.8% sehingga disimpulkan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan.

5.1.3 Hipotesis ketiga diterima

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan variabel tingkat pendidikan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar sebesar 56.6% , sementara variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 24.8% . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makassar.

5.2 Saran

5.2.1 Perusahaan

Diharapkan perusahaan untuk lebih memperhatikan kembali pembagian pekerjaan pada karyawan, karena jika terjadi tingkat pendidikan dan keahlian tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka peroleh maka karyawan akan menghasilkan hasil yang kurang baik sehingga dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Dalam hal pengalaman kerja sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan masa kerja karyawannya agar dapat bertahan lama dengan kinerja yang bagus sebaiknya perusahaan lebih memberikan perhatian dalam hal Tingkat pendidikan ataupun Pengalaman kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dikatakan perusahaan berkualitas dan bagus tergantung

oleh kinerja karyawannya, Oleh karena itu perhatian, pengawasan dan evaluasi terhadap karyawan sangat penting bagi perusahaan.

5.2.2 Peneliti

Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel-variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini atau menambah variabel yang belum digunakan oleh peneliti. Peneliti selanjutnya sebaiknya memastikan responden mengerti maksud dari kuesioner yang akan diisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adya Dwi Mahendra. 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang : UNDIP, Diakses 2 desember 2018
- Ali Muhson. 2015. *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta : FE UNY
- Dwi Siswoyo, dkk. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Pres
- Fitriyanto Nugroho. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul*. Skripsi. Yogyakarta: UNY
- Irawati Machasin. 2007. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Kalista Indograment di Boyolali*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Khoirul Efendi Lubis. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Skripsi. Medan: USU, diakses pada 4 Desember 2018
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mauled Mulyono. 2004. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. PT. Bumi Asara. Aksara : Jakarta
- Mariana Kristiyanti. (2011). "Strategi Teknologi Informasi Pada Perusahaan". Jurnal. Majalah Ilmiah INFORMATIKA Vol. 2 No.1 Januari 2011.
- Nesty Widyaningsih. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara*. Skripsi. Yogyakarta : UNY diakses 2 Desember 2018
- Payaman J. Simanjuntak. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Saifuddin Azwar. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

- Sedarmayanti. (2009). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Penerbit. PT.Gramedia. Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta
- Sugiarto, et al. (2006). "*Metode Statistika : Untuk Bisnis dan Ekonomi*". Penerbit. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugihartono, dkk. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press
- Sugiyono. (2007). "*Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D*". Penerbit. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2010). "*Statistik Pendidikan*". Penerbit. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sutrisno Hadi. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Syafaruddin Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Umar Tirtarahardja dan S. L. La Sulo. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. LN Tahun 2003, TLN No. 4301. Jakarta : Sekretaris Negara
- Wirawan, (2007). "*Evaluasi Kinerja dan Lingkungan Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*". PT. Gramedia. Jakarta.
- www.bps.go.id diakses pada 09 Maret 2016
- Yori Akmal. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja ndustri Kecil Kerupuk Sanjai di Kota Bukittinggi*. Skripsi. Bogor : ITB,diakses 4 Desember 2018

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Isilah identitas dan jawaban anda dengan cara memberikan tanda ✓ pada () yang telah disediakan.

Nama :

Umur :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> <20 tahun | <input type="checkbox"/> 31 s/d 40 tahun |
| <input type="checkbox"/> 21 s/d 30 tahun | <input type="checkbox"/> >41 tahun |

Jenis Kelamin :

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Laki-Laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
|------------------------------------|------------------------------------|

Pendidikan Terakhir :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> SMU/Sederajat | <input type="checkbox"/> Strata 2 (S2) |
| <input type="checkbox"/> Strata 1 (S1) | <input type="checkbox"/> Strata 3 (S3) |

Masa Kerja :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> <2 tahun | <input type="checkbox"/> 6 s/d 10 tahun |
| <input type="checkbox"/> 3 s/d 5 tahun | <input type="checkbox"/> >11 tahun |

Status Pernikahan :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Sudah Menikah | <input type="checkbox"/> Belum Menikah |
|--|--|

Pernyataan berikut memiliki lima alternatif jawaban, yaitu :

- SS** = Sangat Setuju
- S** = Setuju
- N** = Netral
- TS** = Tidak Setuju
- STS** = Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda (✓) pada item pernyataan dibawah ini.

A. Tingkat Pendidikan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Indikator Pendidikan Dasar						
1	Pekerjaan saat ini adalah cita-cita					
2	Pekerjaan saat ini adalah hobi					
Indikator Pendidikan Menengah						
3	Bisa dikerjakan semua jenis SMU					
4	Hanya bisa dikerjakan lulusan SMK					
Indikator Pendidikan Tinggi						
5	Perkerjaan sesuai jurusan pendidikan tinggi					
6	Bisa dikerjakan tanpa pendidikan tinggi					

B. Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Indikator Masa kerja						
1	Perusahaan selalu memberikan gelar kepada karyawan					
2	Karyawan mendapat gelar sesuai dengan hasil kerja					
Indikator Tingkat Pengetahuan dan keterampilan						
3	Mengetahui pekerjaan secara spesifik					
4	Pekerjaan sesuai dengan keterampilan					
Indikator Tingkat Pengalaman						
5	Perusahaan selalu memberikan piagam penghargaan kepada karyawan berprestasi					
6	Perusahaan memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi					
7	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja					
8	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja					

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Indikator Kualitas Kerja						
1	Saya bekerja dengan sangat rapih					
2	Saya bekerja dengan penuh ketelitian agar pelanggan puas					
3	Hasil kerja saya tidak mengabaikan volume pekerjaan					
Indikator Kuantitas Kerja						
4	Saya menghasilkan volume kerja diatas kondisi normal					
5	Target kerja saya dapat terpenuhi dan penuh perhitungan					
6	Standar kerja ditentukan oleh perusahaan.					
Indikator Disiplin Kerja						
7	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
8	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
Indikator Inisiatif Kerja						
9	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
10	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu arahan dari atasan					
11	Saya selalu berinisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaan					

Lampiran 2 Identitas Responden

A. Identitas Responden Berdasarkan Umur

UMUR				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 Tahun	24	63.2	63.2	63.2
Valid 31-40 Tahun	9	23.6	23.6	86.8
>41 Tahun	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

B. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	26	68.4	68.4	68.4
Valid Perempuan	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

C. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMU/Sederajat	24	63.2	63.2	63.2
Strata Satu (S1)	9	23.6	23.6	86.8
Valid Strata Dua (S2)	5	13.2	13.2	100.0
Strata Tiga (S3)	0	0	0	0
Total	38	100.0	100.0	

D. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<2 Tahun	10	26.3	26.3	26.3
3-5 Tahun	12	31.6	31.6	57.9
Valid 6-10 Tahun	13	34.2	34.2	92.1
> 11 Tahun	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

E. Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan

STATUS PERNIKAHAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sudah Menikah	35	92.1	92.1	92.1
Valid Belum Menikah	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden

A. Tingkat Pendidikan

NO.	X111	X112	X11	X121	X122	X12	X131	X132	X13	X1
1	3	2	2,50	3	3	3,00	3	2	2,50	2,67
2	3	2	2,50	3	3	3,00	3	2	2,50	2,67
3	3	2	2,50	3	3	3,00	3	2	2,50	2,67
4	2	2	2,00	3	3	3,00	2	2	2,00	2,33
5	2	2	2,00	3	3	3,00	2	2	2,00	2,33
6	2	3	2,50	2	3	2,50	2	2	2,00	2,33
7	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
8	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
9	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
10	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
11	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
12	2	1	1,50	2	2	2,00	2	2	2,00	1,83
13	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
14	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
15	2	1	1,50	2	2	2,00	2	2	2,00	1,83
16	2	1	1,50	2	2	2,00	2	2	2,00	1,83
17	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
18	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
19	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
20	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
21	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
22	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
23	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	1,50	1,83
24	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	1,50	1,83
25	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	1,50	1,83
26	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
27	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
28	2	2	2,00	2	2	2,00	2	3	2,50	2,17
29	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
30	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
31	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
32	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	1,50	1,83
33	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
34	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	1,50	1,83
35	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
36	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	1,50	1,83
37	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2,00	2,00
38	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	1,50	1,83

C. Kinerja Karyawan

Y111	Y112	Y113	Y11	Y121	Y122	Y123	Y12	Y131	Y132	Y13	Y141	Y142	Y143	Y14	Y
3	3	3	3,00	3	3	2	2,67	3	3	3,00	3	3	3	3,00	2,92
3	3	3	3,00	3	3	2	2,67	3	3	3,00	3	3	3	3,00	2,92
3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3,00
3	3	3	3,00	2	2	2	2,00	3	3	3,00	3	3	3	3,00	2,75
2	3	3	2,67	2	2	2	2,00	3	3	3,00	3	3	3	3,00	2,67
2	3	2	2,33	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	1	3	2,00	2,00
2	3	2	2,33	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	1	3	2,00	2,00
2	3	2	2,33	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	1	2	1,67	1,92
2	3	2	2,33	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	2	1,67	2,00
2	3	2	2,33	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	2	1,67	2,00
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	2	1,67	1,92
2	2	2	2,00	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	1	2	1,67	1,83
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	2	1,67	1,92
2	2	2	2,00	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	1	2	1,67	1,83
2	2	2	2,00	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	1	2	1,67	1,83
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	1	2	1,67	1,92
2	2	2	2,00	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	1	2	1,67	1,83
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,00
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,00
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,00
2	2	2	2,00	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	2	2	2,00	1,92
2	2	2	2,00	2	2	3	2,33	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,08
2	2	2	2,00	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	2	2	2,00	1,92
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,00
2	2	2	2,00	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	2	2	2,00	1,92
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,00
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,00
2	2	2	2,00	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	2	2	2,00	1,92
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,00
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,00
2	2	2	2,00	2	2	1	1,67	2	2	2,00	2	2	2	2,00	1,92
2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,00
2	2	2	2,00	1	2	2	1,67	2	2	2,00	2	2	2	2,00	1,92
2	2	2	2,00	1	2	1	1,33	2	2	2,00	2	2	2	2,00	1,83

Lampiran 4 Deskripsi Data atas Variabel

A. Tingkat Pendidikan

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		SS (1)		S(2)		N (3)		TS (4)		STS (5)		
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
X ₁₁	X ₁₁₁	0	0.00	35	47.95	3	4.11	0	0	0	0	2.08
	X ₁₁₂	3	4.11	34	46.58	1	1.37	0	0	0	0	1.95
	Rata-rata Indikator X ₁₁											2.01
X ₁₂	X ₁₂₁	0	0.00	33	45.21	5	6.85	0	0	0	0	2.13
	X ₁₂₂	0	0.00	32	43.84	6	8.22	0	0	0	0	2.16
	Rata-rata Indikator X ₁₂											2.14
X ₁₃	X ₁₃₁	0	0.00	35	47.95	3	4.11	0	0	0	0	2.08
	X ₁₃₂	7	9.59	30	41.10	1	1.37	0	0	0	0	1.84
	Rata-rata Indikator X ₁₃											1.96
Rata-rata Variabel Tingkat Pendidikan											2.04	

B. Pengalaman Kerja

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		SS (1)		S(2)		N (3)		TS (4)		STS (5)		
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
X ₂₁	X ₂₁₁	1	1.4	34	46.6	3	4.1	0	0	0	0	2.13
	X ₂₁₂	0	0	33	45.2	5	6.8	0	0	0	0	2.09
	Rata-rata Indikator X ₂₁											2.09
X ₂₂	X ₂₂₁	0	0	24	32.9	14	19.2	0	0	0	0	2.26
	X ₂₂₂	0	0	28	38.4	10	13.7	0	0	0	0	2.32
	Rata-rata Indikator X ₂₂											2.26
X ₂₃	X ₂₃₁	0	0	28	38.4	10	13.7	0	0	0	0	2.03
	X ₂₃₂	0	0	37	50.7	1	1.4	0	0	0	0	2.29
	X ₂₃₃	0	0	27	37.0	11	15.1	0	0	0	0	2.11
	X ₂₃₄	0	0	34	46.6	4	5.5	0	0	0	0	2.14
	Rata-rata Indikator X ₂₃											2.14
Rata-rata Variabel Pengalaman Kerja											2.18	

C. Kinerja Karyawan

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		SS (1)		S(2)		N (3)		TS (4)		STS (5)		
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Kualitas Kerja	Y1,1	0	0	34	46.58	4	5.48	0	0	0	0	2.11
	Y1,2	0	0	28	38.36	10	13.70	0	0	0	0	2.26
	Y1,3	0	0	33	45.21	5	6.85	0	0	0	0	2.13
	Rata-rata Indikator Kualitas Kerja											2.17
Kuantitas Kerja	Y1,1	2	2.74	33	45.21	3	4.11	0	0	0	0	2.03
	Y1,2	0	0.00	35	47.95	3	4.11	0	0	0	0	2.08
	Y1,3	14	19.18	22	30.14	2	2.74	0	0	0	0	1.68
	Rata-rata Indikator Kuantitas Kerja											1.93
Disiplin Kerja	Y1,1	0	0	33	6.85	5	45.21	0	0	0	0	2.13
	Y1,2	0	0	33	6.85	5	45.21	0	0	0	0	2.13
	Rata-rata Indikator Disiplin Kerja											2.13
Inisiatif Kerja	Y1,1	0	0.00	33	45.21	5	6.85	0	0	0	0	2.13
	Y1,2	12	16.44	21	28.77	5	6.85	0	0	0	0	1.82
	Y1,3	0	0.00	31	42.47	7	9.59	0	0	0	0	2.18
	Rata-rata Indikator Inisiatif Kerja											2.04
Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan											2.07	

Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen

A. Tingkat Pendidikan

1. Hasil Uji Validitas

		Correlations			
		X1 ₁	X1 ₂	X1 ₃	X2
X1 ₁	Pearson Correlation	1	.602**	.355*	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.000
	N	38	38	38	38
X1 ₂	Pearson Correlation	.602**	1	.496**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	38	38	38	38
X1 ₃	Pearson Correlation	.355*	.496**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.029	.002		.000
	N	38	38	38	38
X1	Pearson Correlation	.765**	.893**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38

2. Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	3

B. Pengalaman Kerja

a. Uji Validitas

		Correlations			
		X2 ₁	X2 ₂	X2 ₃	X2
X2 ₁	Pearson Correlation	1	.582**	.826**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38
X2 ₂	Pearson Correlation	.582**	1	.842**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38
X2 ₃	Pearson Correlation	.826**	.842**	1	.965**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation	.850**	.916**	.965**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38

b. Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	3

C. Kinerja Karyawan

a. Uji Validitas

		Correlations				
		Y1 ₁	Y1 ₂	Y1 ₃	Y1 ₄	Y
Y1 ₁	Pearson Correlation	1	.633**	.928**	.834**	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38
Y1 ₂	Pearson Correlation	.633**	1	.661**	.628**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38
Y1 ₃	Pearson Correlation	.928**	.661**	1	.935**	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38
Y1 ₄	Pearson Correlation	.834**	.628**	.935**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38
Y	Pearson Correlation	.931**	.792**	.971**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38

b. Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	4

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. DeviatXn	.97259753
	Absolute	.199
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.199
Kolmogorov-Smirnov Z		1.229
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198

B. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.069	.119		-.578	.567
1 X1	-.074	.111	-.200	-.667	.509
X2	.147	.084	.526	1.749	.089

C. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.438	.202		-2.168	.037		
1 X1	.897	.188	.644	4.774	.000	.273	3.669
X2	.311	.142	.295	2.183	.036	.273	3.669

Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis

A. Uji F / Uji Kelayakan Model (*Fisher-test*)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
RegressXn	3.095	2	1.547	83.163	.000 ^b
1 Residual	.651	35	.019		
Total	3.746	37			

B. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.438	.202		-2.168	.037
1 X1	.897	.188	.644	4.774	.000
X2	.311	.142	.295	2.183	.036

C. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.816	.13641