PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL I MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

NOVIDA AYUHARI TAMBUNAN NPM: 168320272



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN 2020

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembagian Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas

Regional I Medan

Nama : NOVIDA AYUHARI TAMBUNAN

NPM : 16 832 0272 Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

(Yuni Syahputri, SE., M.Si)

Pembimbing I

(Teddi Pribada SE., MM)

Pembunding II

Mengetahui:

(Dr. Ihsan Affendi, SE., M.Si

(Wan Rizca Amelia SE., M.Si) Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 11/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanski lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 Mei 2020 Yang Membuat Pernyataan

OVIDA AYUHARI TAMBUNAN

NPM: 168320272

AHF602845182

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama

NOVIDA AYUHARI TAMBUNAN

NPM

: 16.832.0272

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya

: Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembagian KerjaTerhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan. Dengan Hak Bebas Royalty Nonekslusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di

: Medan

Pada tanggal

: 11 Mei 2020

Yang menyatakan

RI TAMBUNAN

NPM: 168320272

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Abstrak

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan". Jenis penelitian ini adalah berjenis asosiatif dengan bentuk hubungan kasual.Hubungan kasual adalah mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Perumnas Regional I Medan sebanyak 50 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden diambil dari seluruh karyawan.Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa uji parsial pada variabel tingkat pendidikan (X1) dan variabel pembagian kerja(X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).Berdasarkan hasil uji F tingkat pendidikan (X1) dan variabel pembagian kerja(X2)secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dan dapat disimpulkan dari nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,587. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = 100%, sehingga diperoleh sebesar 63,3%kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan olehtingkat pendidikan (X1) dan variabel pembagian kerja(X2)Sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Kata kunci :Tingkat Pendidikan, Pembagian Kerja, Kinerja

Abstrack

Influence of education and division of Employees ' performance on Regional I

This study aims to find out "The Effect of Level of education and Division of work on Employee Performance at the Regional I Housing Corporation of Medan". This type of research is an associative type with the form of casual relationships. Casual relationships are measuring the strength of the relationship between two or more variables and showing the direction of the relationship between two independent variables and the dependent variable. The population in this study were employees of Perum Perumnas Medan I Medan as many as 50 employees. Based on the test results it can be seen that partial tests on the Education level variable (X1) and work Division variables (X2) partially have a positive and significant influence on the performance variable (Y). Based on the test results of the education level F (X1) and the Working Division variables (X2) simultaneously influence positively and significantly against the performance variables. And can be deduced from the Adjusted R Square value obtained by 0.587. To see large variable effect freely against a variable bound by calculating coefficient of determination (KD) = $R2 \times 100\%$, so it is obtained by 63.3% performance (bound variables) can be explained by education level (X1) and variables Work Division (X2) the remainder of 43.7% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Level of education, Division of work, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan peyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan" Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehinga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

- Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
- 2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
- 3. Wan RizcaAmelia, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi.
- 4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM selaku Wakil Dekan I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus selaku dosen pembimbing II saya.
- 5. Ibu Yuni Syahputri SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

- bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
- 6. Hesti Sabrina, SE, M.Si sebagai sekretaris tim pembimbing penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
- 7. Teristimewa segenap keluarga tercinta Ayahanda Azhari Tambunan, Ibunda Siti Aminah Sirait juga pada kedua Adik tersayang Rizka Amelia Tambunan, Nazwa Zazkia Tambunan yang telah memberikan doa dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 8. Buat sahabat-sahabatku Flora Sinaga, Trisnauli Simbolon, Okta Herawati Simarmata, Reniati Manurung, Irmas Wati Rajagukguk, Kak Jesica Radana Silalahi, dan serta semua teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2016 Grup C pagi dan seluruh teman seperjuangan di Universitas Medan Area.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Mei 2020 Peneliti

Novida AyuHari Tambunan <u>168320272</u>

DAFTAR ISI

Abstrak 1
Abstractii
Kata Pengantariii
Daftar Isiv
Daftar Tabelviii
Daftar Gambarix
BAB I PENDAHULUAN
1.1.Latar Belakang Masalah
1.2.Rumusan Masalah
1.3.Tujuan Penelitian
1.4.Manfaat Penelitian4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Tingkat Pendidikan
2.1.1 Pengertian Tingkat Pendidikan5
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat
Pendidikan5
2.1.3 Manfaat dan tujuan Tingkat Pendidikan
2.1.4 Jenis-jenis Tingkat Pendidikan
2.1.5 Indikator Tingkat Pendidikan
2.2 Pembagian Kerja
2.2.1 Pengertian Pembagian Kerja9
2.2.2 Manfaat Pembagian Kerja
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembagian Kerja
11
2.2.4 Jenis-jenis Pembagian Kerja
2.2.5 Indikator Pembagian Kerja
2.3 Kinerja Karyawan
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan
2.3.2 Tujuan Kinerja

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Ka	ryawan
	15
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.4 Peneltian Terdahulu	17
2.5 Kerangka Konseptual	18
2.6 Hipotesis Penelitian	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	
3.1.1. Jenis Penelitian	20
3.1.2. Lokasi Penelitian	20
3.1.3 Waktu Penelitian	20
3.2 Populasi dan Sampel	
3.2.1 Populasi	21
3.2.2 Sampel	21
3.3 Defenisi Operasional	21
3.4 Jenis dan Sumber Data	
3.4.1. Jenis data	23
3.4.2. Sumber data	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data	23
3.6 Teknik Analisis Data	24
3.7 Analisis Regresi Linear Berganda	25
3.8 Uji Asumsi Klasik	25
3.9 Uji Hipotesis	27
BAB IV. HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN	
4.1 Hasil Pembahasan	
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	29
41.2 Struktur Organisasi	31
4.1.3. Penyajian Data Responden	
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	
4.2. Hasil Penelitian	

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

4.2.1. Uji Validitas Dan Reabilitas	37
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	40
4.2.3. Uji Statistik	44
4.2.4. Uji Hipotesis	45
4.2.5. Koefisien Determinasi	47
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	48
BAB V. KESIMPULAN & SARAN 5.1. Kacimpulan	50
5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	20
Tabel 3.2	Operasional variabel	23
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	
Tabel 4.2	Usia Responden	
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Tingkat Pendidikan	
	(X1)	38
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pembagian Kerja(X	2)39
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja(Y)	40
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	42
Tabel4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	43
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda	49
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t)	50
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F)	
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	35
Gambar 4.2	Histogram	45
Gambar 4.3	Normal Probability Plot	46
Gambar 4.4	Grafik scatterplot	



BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efesien dan efektif, disebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan.Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.Hal ini berkaitan dengan tingkat pendidikandan pembagian kerja harus dimiliki oleh karyawan yang berkualitas untuk dapat mencapai kinerja perusahaan agar lebih baik.

Menurut (Mangkunegara,2009:67), kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja dan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003: 50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Pendidikan dilakukan

1

sebagaiusaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

Pembagian kerja dilakukan dalam organisasi atau perusahaan agar pekerjaan lebih efektif sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.Menurut Manullang (2005:73), di dalam organisasi, pembagian kerja adalah keharusan dan mutlak tanpa itu kemungkinan terjadi tumpang tindih amat besar.

Penelitian ini dilakukan pada Perumnas Regional I Medan atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perumahan dan permukiman, Perumnas kini gencar menambah bisnis properti komersial di beberapa wilayah Indonesia, termasuk kota Medan.

Setelah peneliti melakukan survey dan observasi terhadap Perum Perumnas Regional I Medan terlihat fenomena masalah yang berhubungan dengan masalah kinerja karyawan menurun disebabkan oleh tingkat pendidikan dimana kurangnya dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk pembagian kerja permasalahannya adalah karyawan belum memenuhi kapasitas dalam suatu unit kerja tertentu dan bobot kerjanya tidak sesuai dengan kemampuannya, oleh sebab itu masih ada saja karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dikarenakan tidak ahli dalam bidang tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan".

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

- Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan padaPerum Perumnas Regional I Medan?
- 2. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan padaPerum Perumnas Regional I Medan?
- 3. Apakah tingkat pendidikan dan pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan padaPerum Perumnas Regional I Medan?

1.2. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.
- Untuk mengetahui apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan padaPerum Perumnas Regional I Medan.
- Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai tingkat pendidikan, pembagian kerja, dan kinerja serta pengaruh tingkat pendidikan dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pendidikan dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai tingkat pendidikan, pembagian kerja dan kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

4. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai tingkat pendidikan dan pembagian kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tingkat Pendidikan

2.1.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

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 manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Tingkatan pendidikan menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 adalah:

- 1. Pendidikan dasar/rendah (SD-SMP/MTs)
- 2. Pendidikan Menengah (SMA/SMK)
- 3. Pendidikan Tinggi (D3/S1)

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

1. Motivasi individu

Menurut Sumadi Suryabrata motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna tercapainya suatu tujuan. Sementara Gates dan kawan-kawan mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis dalam diri seseorang yang mengatur tidaknya dengan cara tertentu (Djaali, 2008;101).

2. Kondisi sosial

Kondisi sosial berarti keadaan yang berkenaan dengan kemsyarakatan yang selalu mengalami perubahan-perubahan melalui proses sosial. Proses sosial terjadi karena adanya interkasi sosial. Interaksi sosial dapat membentuk suatu norma-norma sosial tertentu dalam kelompok masyarakat. Hal ini ditegaskan oleh Sherif, bahwa interksi sosial anggotanya suatu kelompok dapat menimbulkan suatu norma sosial dalam masyarakat yang berlaku dalam masyarakat tersebut (Gerungan, 2009:110).

3. Kondisi ekonomi keluarga

Ekonomi dalam dunia pendidikan memegang peranan yang cukup menentukan. Karena tanpa ekonomi yang memadai dunia pendidikan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Ini menunjukan bahwa meskipun ekonomi bukan merupakan pemegang peranan utama dalam pendidikan, namun keadaan ekonomi dapat membatasi kegiatan pendidikan (Made Pidarta, 2007:255).

4. Motivasi orang tua

Menurut Slameto (2003:61), orang tua yang tidak/kurang memperhatikan dan memberikan dorongan atau motivasi terhadap pendidikan anaknya, misalnya acuh tak acuh terhadap belajar anaknya, tidak memperhatikan sama sekali akan kepentingan-kepentingan dan kebutuhan-kebutuhan anaknya dalam belajar, tidak mengatur waktu belajarnya, tidak menyediakan/melengkapi alat belajarnya, tidak memperhatikan anak belajar atau tidak, tidak mau tau kemajuan belajar anaknya, kesulitan-kesulitan yang dialami dalam belajar dan lain-lain dapat menyebabkan anak tidak/kurang berhasil dalam belajarnya.

Mungkin hasil yang di dapatkan tidak memuaskan bahkan mungkin gagal dalam studinya. Hal ini dapat terjadi pada anak yang kedua orang tuanya terlalu sibuk mengurusi pekerjaan atau hal yang lain. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari orang tua sangatlah dibutuhkan oleh seorang anak dalam menempuh pendidikannya.

5. Budaya

Kebudayaan adalah system gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam kehidupan masyarakat yang dapat dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Ini artinya hampir seluruh tindakan manusia adalah kebudayaan, karena hanya sedikit tindakan manusia dalam kehidupan masyarakat yang tidak dibiasakan dengan belajar (Koendjaraningrat, 2009:144).

6. Aksesibilitas

Aksesibilitas merupakan suatu konsep yang menggabungkan system tata guna lahan secara geografis dengan sistem jaringan transportasi yang menghubungkannya, dimana perubahan tata guna lahan, yang menimbulkan zona-zona dan jarak geografis disuatu wilayah atau kota, akan mudah dihubungkan oleh penyediaan sarana prasarana angkutan (Black, 1981 dalam Miro, 2005:18).

2.1.3 Manfaat dan Tujuan Tingkat Pendidikan

Notoarmodjo mengatakan, Pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku sasaran pendidikan. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan (educational objective). Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap,

tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu. Lahirnya tujuan pendidikan disebabkan karena diperlukannya suatu kurikulum yang efisien dan efektif. Maksudnya menetapkan tujuan pendidikan terlebih dahulu, agar memudahkan dan mengarahkan penyusunan kurikulum. Dalam rangka pengembangan kurikulum, tujuan pendidikan perlu dibedakan berdasarkan tingkatan tujuan pendidikan sesuai dengan ruang lingkup proses belajar (Notoatmodjo. 2003:41-42).

2.1.4 Jenis-Jenis Tingkat Pendidikan

Menurut (Jakarta : Depdikbud, 1994) adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

2.1.5 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2005:53), indicator pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapn pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perekembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian Jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilandan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.2 Pembagian Kerja

2.2.1 Pengertian Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan (2007). Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Pembagian kerja timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh Karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah keterampilan dalam menangani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisien kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh,

9

artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya,

maka ia akan bepengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam

penyelenggaraan pekerjaannya.Dengan demikian pembagian kerja perlu

dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam

pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan

yang akan ditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang

mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan.

Di dalam sebuah organisasi, pembagian kerja atau tugas pekerjaan adalah

keharusan mutlak tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih menjadi

amat besar. Pembahagian tugas pekerjaan pada akhirnya akan menghasilkan

departemen-departemen dan job description dari masing-masing departemen

sampai unit-unit terkecil dalam organisasi. Dengan pembahagian tugas pekerjaan,

ditetapkan sekaligus susunan organisasi (struktur organisasi), tugas dan

fungsi-fungsi masing-masing unit dalam organisasi, hubungan-hubungan serta

wewenang masing-masing unit organisasi.

2.2.2 Manfaat Pembagian Kerja

Rivai (2004:125) menyatakan bahwa manfaat pembagian kerja adalah untuk

menentukan:

1. Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (job summary and duities)

2. Situasi dan kondisi kerja (working condition)

3. Persetujuan (*Approvals*)

Sedangkan menurut A.S Moenir manfaat pembagian kerja adalah :

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

- a. Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando.
- b. Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu.
- c. Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan pekerjaan.
- d. Memudahkan dalam pengawasan.
- e. Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- f. Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembagian Kerja

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar pembagian tugas menjadi efektif, yaitu:

a. Perincian tugas

Adalah sejumlah tugas yang telah ditetapkan dalam daftar tugas yangharus dilaksanakan oleh karyawan.Dengan adanya perincian tugas, jenispekerjaan menjadi jelas dan dapat dipergunakan sebagai pedoman dalammelaksanankan tugas.Karyawan akan menjadi yakin untuk menjalankankegiatan pekerjaannya sehingga ia tidak lagi kebingungan dengan apayang ia kerjakan sesuai atau tidak dengan pekerjaannya.

b. Jumlah tugas

Sebaiknya jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan lebih dari satuuntuk menghindari kejenuhan kerja. Akan tetapi tugas yang diberikan harus saling berhubungan dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Jika hal ini dilakukan dengan baik, maka karayawan tersebut tidak merasa bosan

11

dengan pekerjaan yang ia kerjakan, jika hal ini terjadi maka bisa dipastian karyawan tersebut akan bosan yang akan berdampakkepada presatasi kerja karyawan itu sendiri.

c. Beban tugas

Beban tugas yang dibebankan ke masing-masing karyawan hendaknyasama atau seimbang dengan karyawan yang lainnya agar tidak terjadiketimpangan beban tugas. Jika beban tugas yang diberikan tidak sesuai,maka karyawan akan merasa bahwa pembagian kerja tidak adil sehinggakaryawan yang beban kerjanya lebih banyak akan menjadi masalah yangberdampak kepada terhambatnya kegiatan perusahaan.

d. Penggolongan tugas

Penggolongan tugas dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu tugas utama rutin yang memang sebagai tugas harian atau tugas yang memang dikerjakan setiap hari dan tugas utama periodik yang hanya dilakukan pada saat tertentu apabila dibutuhkan, yang kedua adalah tidak rutin atau sifatnya dadakan.Misalnya atasan dengan mendadak memeberikan tugas kepada bawahan untuk pergi ke suatu tempat untuk menggantikannya dalam sebuah rapat eksternal.

2.2.4 Jenis-Jenis Pembagian Kerja

Menurut (Sutarto 2000:127), bahwa pembagian berdasarkan rangkaian kerja dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu :

a. Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja berupa seri

Yang dimaksud dengan pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja seri adalah aktivitas dalam organisasi dirinci menjadi urutan tugas yang penyelesaiannya dilakukan secara berturutan dari pejabat yang satu ke pejabat yang berikutnya sehingga pekerjaan selesai.

b. Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja berupa parallel

Yang dimaksud dengan pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja paralel adalah aktivitas dalam organisasi dirinci menjadi beberapa kelompok urutan tugas yang semacam yang untuk menyelesaikan tiap kelompok urutan tugas diserahkan kepada commit to user seorang pejabat atau beberapa orang pejabat sehingga beberapa kelompok urutan tugas akan berjalan bersama.

c. Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja berupa gabungan seri dan parallel

Yang dimaksud pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja berupa gabungan seri dan paralel adalah aktivitas dalam organisasi dirinci menjadi beberapa urutan tugas yang penyelesaiannya dilakukan secara serentak, tugas yang satu tidak perlu menunggu selesainya tugas yang lain.

2.2.5Indikator Pembagian Kerja

Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya pembagian kerja, karyawan akan bekerja menurut kemauannya sendiri tanpa menghiraukan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, adanya pembagian kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.

MenurutMenurut Wibowo (2007:40), pembagian Kerja berhubungan dengan

pengelompokan jenis-jenis pekerjaan, dimana indikatornya adalah:

1. Perincian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

2. Beban pekerjaan yang ditanggung setiap karyawan

3. Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan

4. Penggolongan pekerja

Melalui beberapa indikator tersebut di atas akan dapat mempermudah proses pembagian kerja karyawan sesuai dengan jenis kerja yang dilakukan, jenis kecakapan yang dibutuhkan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan kerja.Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani.

Di samping itu, pembagian kerja juga hendaknya disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para karyawan yang bersangkutan. Sehingga dengan demikian pembagian kerja akan dapat terlaksana secara seksama dan dengan penuh pertimbangan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:9), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:260) menyatakan bahwa kinerja merupkan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organiasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditujukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dari

pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat kemajuan dimana seoarang karyawan mampu untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hasibuan (2011:94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Menurut Hasibuan (2003: 78), kinerja adalah hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2001: 46) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "successful role achievement" yang diperoleh dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2001: 46).

15

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

^{1.} Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

^{2.} Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

Dari batasan tersebut, As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akanmeningkatkan kinerja perusahaan (corporat performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

2.3.2 Tujuan Kinerja

Kemudian menurut Rivai dan Basri (2005) Tujuan dari sebuah hasil kinerja adalah:

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan.
- b. Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- c. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- d. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- e. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- f. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- g. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis et al. (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Menurut Wirawan (2009), kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- 2. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan keloyalan).
- 3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan Menurut Mathis dan Jackson (2006:378)

1. Kuantitas Hasil

Indikator dari kuantitas hasil, yaitu: Pemenuhan target dan penyelesaian pekerjaan dengan efisien.

2. Kualitas Hasil

Indikator dari kualitas hasil, yaitu: Melakukan pekerjaan dengan rapi, teliti, dan sesuai dengan standard yang ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu

Indikator dari ketepatan waktu, yaitu: pemanfaatan waktu dan

penyelesaian pekerjaan dengan efektif.

4. Kerja Sama

Indikator dari kerja sama, yaitu : kemampuan membina hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

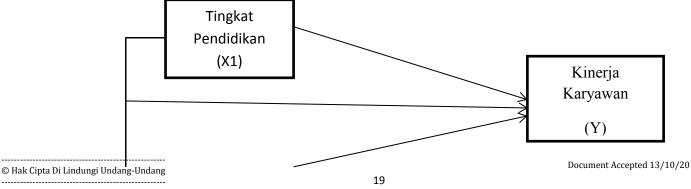
Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	JudulPenelitian	Hasil Penelitian		
1	Verra Nitta Turere	Pengaruh	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh		
	(2013)	Pendidikan dan	terhadap peningkatan kinerja karyawan.		
		Pelatihan Terhadap	Pendidikan dan pelatihan secara bersama		
		Peningkatan	berpengaruh terhadap kinerja karyawan.		
		Kinerja Karyawan	Pendidikan dan pelatihan mempunyai		
	\ ,	Pada Balai	kontribusi atau proporsi sumbangan yang		
	\ _2	Pelatihan Teknisi	cukup besar terhadap variasi		
		Pertanian Kalasey	(naik-turunnya) kinerja karyawan,		
			disamping variasi yang dijelaskan oleh		
			faktor-faktor lain. Terdapat hubungan		
		ANTA	yang sangat erat antara pendidikan		
		AIN B	danpelatihan dengan efektivitas kerja		
			pegawai.		
2	Winastyo	Pengaruh Gaya	1.Terdapat pengaruh positif dan signifikan		
	Febrianto	Kepemimpinan,	gaya kepemimpinan terhadap kinerja		
	Hartono1,	Komunikasi, Dan	karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa		
	Jopie Jorie	Pembagian Kerja	Manado secara parsial.		
	Rotinsulu3 (2015)	Terhadap Kinerja	2. Terdapat pengaruh positif dan		
		Karyawan Pada	signifikan komunikasi terhadap kinerja		
		PT.Prima Inti Citra	karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa		
		Rasa Manado	Manado secara parsial.		
			3. Terdapat pengaruh positif dan		
			signifikan pembagian kerja terhadap		

			kinerja karyawan pada PT. Prima Inti
			Citra Rasa Manado secara parsial
			4. Terdapat pengaruh positif dan
			signifikan gaya kepemimpinan,
			komunikasi dan pembagian kerja terhadap
			kinerja karyawan pada PT. Prima Inti
			Citra Rasa Manado secara simultan.
3	Bahrin Huani,	Pengaruh	1. Pelatihan dan tingkat pendidikan secara
	Adolfina, Imelda	Pelatihan dan	simultan tidak berpengaruh secara
	W.J. Ogi (2018)	Tingkat	signifikan terhadap kinerja karyawan pada
		Pendidikan	PT PLN Rayon Tondano.
		Terhadap Kinerja	2. Pelatihan secara parsial berpengaruh
		Karyawan Pada	positif dan signifikan terhadap kinerja
		PT. PLN Rayon	karyawan pada PT. PLN Rayon Tondano.
		Tondano	3. Tingkat pendidikan secara parsial tidak
			berpengaruh signifikan terhadap kinerja
			karyawan pada PT PLN Rayon Tondano.

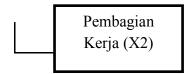
2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan fajtor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah tingkat pendidikan dan pembagian kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



^{1.} Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Gambar 2.1 (Kerangka konseptual)

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:93), "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka piker yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan".

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Variabel pembagian kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Variabel tingkat pendidikan dan pembagian kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh apapun juga hubungan Antara variable atau lebih".

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Perum Perumnas Regional I Medan yang beralamat di JL.Matahari Raya No.313, Medan Helvetia. Kota Medan, Sumatera Utara 2012

Waktu Penelitian

Penelitian ini telah direncanakan pada bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020.

Adapun rincian dapat dilihat di table sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rencana waktu penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2019-2020				
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Penyusunan proposal					
2	Seminar proposal					
3	Pengumpulan data					
4	Analisis data					
5	Seminar hasil					

6	Pengajuan sidang meja hijau			
7	Meja hijau			

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:31) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.Berdasarkan defenisi tersebut maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan yang berjumlah 50 orang.

3.1.2. Sampel

Menurut Sugiono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan diambil dari populasi hues benar-benar mewakili dari jumlah populasi penelitian. Maka dari itu,digunakan pengambilan teknik sampling jenuh sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

3.3. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah untuk mmahami batasan variable penelitian sebelumnya melakukan analisis. Adapun batasan dan definisi operasioanl variable yang di teliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Tingkat Pendidikan (X1)	Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Mangkunegara 2003:50).	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Kompetensi	Likert
Pembagian Kerja (X2)	Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2007).	 Perincian pekerjaan Beban pekerjaan Jumlah pekerjaan Penggolongan pekerja 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9)	1. Kuantitas Hasil 2. Kualitas Hasil 3. Ketepatan Waktu 4. Kerja Sama	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka yang didapati melalui pemberian skoring, data Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu para karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

b. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kata,atau kalimat yang diperoleh.
Data kualitatif dalam penelitian ini berasal dari wawancara yang diberikan kepada responden yaitu pada karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan

3.4.2. Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dari survey lapangan. Data primer dalam penelitian ini berasal dari wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu para karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan .
- b. Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lemabaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada para pengguna data.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Pengamatan (*observation*) yaitu pengamatan yang dilakukan langsung pada objek penelitian.
- b. Tinjauan (*review*) yaitupemeriksaan yang teliti, penyelidikan, kegiatan pengumpulan data, pengolahan, analisa dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan.
- c. Wawancara (*interview*) yaitu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.
- d. Daftar Pertanyaan (*questionnsire*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang telah dipersiapkan dan diberikan kepada responden yang dimana responden

akan memilih salah satu jawaban yang telah telah disediakan dalam daftar prtanyaan,dan setiap pertanyaan memiliki opsi yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

NO	PERNYATAAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (KTS)	1

3.6. Teknik Analisa Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah koesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian.Pengukuran jika dikatakan valid dengan mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Realibitas menunjukkan konsitensi dari pengukurannya, dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda menurut (Jogiyanto,2010:135).

a. Uji Validtas

Uji ini dilakuakan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan. Pengujian validitas menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika rhitung > rtabel, maka pernyataan dikatan valid
- b. Jika rhitung > rtabel, maka pernyataan dikatakan tidak valid

25

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama.

Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

a.Jika*Cronbach's Alpha*> 0,6 maka dinyatakan reliable

b. Jika *Cronbach's Alpha*> 0,6 maka dinyatakan tidak reliable

3.7. Analis Regresi Linear Berganda

Uji statistic menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan metode menggunakan metode regresi linear berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Tingkat Pendidikan

X2 = Pembagian Kerja

B =Konstanta

 $b_1 - b_2 =$ Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.8. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear memiliki beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi untuk penghasilan estimasi yang baik. Dalam penelitian ini dilakukan beberapa uji asumsi klasik sebelum menguji hipotesis yaitu

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteros kedasit (Ghozali, 2013).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal Antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data distribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistic non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yamg digunakan adalah uji *one-sample Kolmogrov-Smirnov*(1- Sample K-S), Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan diatas 0,05, maka variabel terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas yaitu nilai *tolerance*≤ 0.10 atau nilai VIF ≥ 10 Imam Ghozali (2013). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

tolerance tidak kurang 0,01. Maka dapat dikatakan terbebas dari Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain. Model regresi yang baik harus memiliki variance yang sama (homokedastisitas). Gejala heteroskedastisitas sering terjadi dalam penelitian menggunakan data time series. Suatu data dikatakan tidak memiliki heteroskedastisitas apabila signifikannya diatas 0,05 (Ghozali,2013).

3.9. Uji Hipotesi

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.Nilai R^2 Yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$

b. Uji Persial (Uji t)

Jika t hitung > t table dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikan 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara persial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- a. Jika t hitung < t table dan probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikan 5% (0.05) berarti ada variabel independen secara persial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhdap variabel dependen.
 Kritria pengujian sebagai berikut :
 - $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0 ditolak, H_1 diterima$
 - $T_{hitung} < t_{tabel} = H_1 ditolak, H_0 diterima$

b. Uji Simultan (uji f)

Uji-f digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terikat (Kurniawan, 2014:198). Pengujian dengan asumsi variabel lain dianggap konstan dengan batas toleransi kesalahan ($standart\ eror$) 5% (a=0.005) taraf signifikan 5% (a=0.005) dengan criteria sebagai berikut:

- Jika f hitung > f table dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikan 5% (a=0,005) berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 ditolak, H_1 diterima)
- Jika F hitung < F table dan probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikan 5% (a = 0,005) berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut : (F_{hitung} < F_{tabel} = diterima, H₁ ditolak).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

- 1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (t) bahwa variabel tingkat pendidikan (X1)nilai t_{hitung} diperoleh 3.236dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2.008 artinya positif.Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.236> t_{table} 2.008 dan nilai p-value pada kolom sig 0.002 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.
- 2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (t)bahwa variabel pembagian kerja (X2) nilai t_{hitung}diperoleh2.729 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2.008 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilait_{hitung} 2.729>t_{table} 2.008 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.009 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pembagian kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.
- 3. Berdasarkan hasil uji F secara simultan, nilai_{Fhitung>Ftabel} diperoleh 43.339>3.18 artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pembagian kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,633. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 63,3%. kinerja(variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor tingkat pendidikan dan pembagian kerja Sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

- 1. Berdasarkan hasil observasi mengenai tingkat pendidikan (X1) peneliti untuk instansi lebih mengefektifkan menyarankan agar dan mengklesifikasikan pekerjaan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan berhubungan dengan pekerjaan kemampuan dalam dan berhubungan dengan atasan masing-masing.
- 2. Untuk masalah pembagian kerja (X2)pihak perusahaan sebaiknya perlu mengatur ulang dalam membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan,dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pembagian kerja dalam bekerja sama dengan baik supaya kinerja kerja juga meningkat.
- 3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Adam's, Sexton; Adelaide Griffin; Manullang. 2005. *Manajemen SumberDaya Manusia*.

 Alih Bahasa Manullang. Yogyakarta: Andi Offset
- As'ad, 2001, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Yogyakarta: Liberty.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber DayaManusia*. Bandung:

 Penerbit Refika Aditama
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2003, *Manajemen Sumber DayaManusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Basri A. F. M., dan Rivai V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Depdikbud.1994. Kurikulum Pendidikan Dasar (GBPP). Depdikbud . Jakarta.
- Djaali. 2008. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gerungan. 2009. Psikologi Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLSRegresi. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. "*Manajemen sumber daya manusia* / Malayu S.P. Hasibuan" (2007).
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jogiyanto, H. M. 2010. Analisis dan Rancangan Sistem Informasi: pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- Koentjaraningrat. 2009. Pengantar Ilmu Antropologi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mathis.L.RobertdanJackson.H.John.2001, *ManajemenSumberDaya Manusia*, Jakarta: Bukukedua.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber DayaManusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miro. F. (2005). Perencanaan Transportasi. Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Pidarta, Made. 2007. Landasan Kependidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutarto, 2000, Dasar-dasar Organisasi, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.

Tirtarahardja Umar. 2205. Pengantar Pendidikan. Rineka Cipta

Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan







SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Nomor: Reg.1/05/177/41/2020

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Eisnis Universitas Medan Area Nomor : 1100/FEB.1/01.10/II/2020, tanggal 10 Februari 2020 perihal Izin Researc/Survay, dan diberikan izin untuk mengadakan Riset dengan pengisian kuisioner kepada karyawan/ti Perum Perumnas Regional-I, dan saya yang bertanda langan dibawah ini

Nazar

NPP

04 72 029

Pangkat/Gol Penata / 7

: Plh. Asman. Dana, SDM, PKBL & Umum

Dengan ini menerangkan bahwa :

NO	NAMA	NPM	JURUSAN
1	Novida Ayuhari Tambunan	168320272	Manajemen

dalah benar telah menyelesaikan Riset pada tanggal 14 Februari 2020 dikantor erum Perumnas Regional-I.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan ebagaimana mestinya.



mbusan :

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IJMA Intern/Arsip.-

M-SEKPER-03-03-05, Rev.0

REGIONAL I Jl. Mat hari Raya No. 313 Helvetia Medan 20124 Phone. +6261 - 845 4601 Fax. +6261 - 845 5451 E-mail. regional 1@perumnas.co.id Website. reg1.perumnas.co.id



© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

DAFTAR KUESIONER

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan

•	Pertanyaan Umum		
	Data Pribadi Responden		
	Nama	:	
	Umur		
	Jenis Kelamin	: a. Laki-laki	b. Perempuan
	Pendidikan Terakhir	: a. SMA/Sederajat	
		b. D3	
		c. S1	
		d. S2	
	Jabatan		
	Lama Bekerja		//
	Silahkan beri tanda silang (X)	pada pilihan ganda di atas jika	a perlu untuk pilihan
	jawaban Bapak/Ibu.		

B. Petunjuk Pengisian Kusioner

Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembagian Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Mohon Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dengan member tanda **cheeklist/centang** (✓)pada kotak jawaban (skor 1-5) yang dianggap tepat dengan kondisi yang sebenarnya.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

^{1.} Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

^{2.} Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

Keterangan:SS= Sangat Setuju (5) TS= Tida Setuju (2)

> S= Setuju (4) STS= Sangat Tidak Setuju (1)

KS= Kurang Setuju (3)



I. Variable dependen Kinerja Karyawan (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kuant	itas Hasil					
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan					
	dengan efisien					
2.	Saya selalu mencapai target yang					
	dibebankan perusahaan kepada saya					
Kualit	as Hasil					
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan					
	dengan baik					
2.	Saya tidak pernah mengabaikan peraturan					
	perusahaan dalam menyelesaikan					
	pekerjaan saya					
Ketep	atan Waktu	\mathcal{Y}				
1.	Saya tidak pernah menunda – nunda pekerjaan saya					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya					
	dengan tepat waktu					
Kerja				<u> </u>		
1.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan					
	atasan saya dalam bekerja					
	NA NA					
2.	Saya mampu bekerja sama dengan					
	karyawan lainnya dalam menyelesaikan					
	pekerjaan saya	Y				

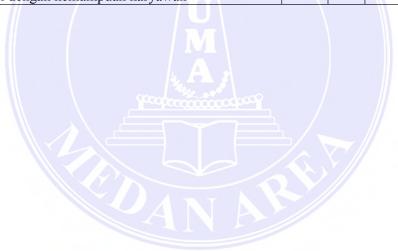
II. Variabel *Independent* Tingkat Pendidikan (X1)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Jenjan	g Pendidikan					
1.	Pekerjaan di perusahaan ini sudah sesuai dengan					
	latar pendidikan yang dimiliki					
2.	Pengetahuan karyawan mempunyai peran penting					
	dalam suatu jabatan					
Keses	uaian Jurusan					
1.	Apakah karyawan senang bekerja pada divisi					
	saudara saat ini					
2.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan harus					
	sesuai dengan bidang pekerjaannya					
Komp	etensi					
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat					
	menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya					
	mampu bekerja sama dengan rekan kerja					



III. Variabel *Independent* Pembagian Kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS	
Perinc	Perincian Pekerjaan						
1.	Pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sudah						
	sangat terperinci						
2.	Perusahaan memberikan pekerjaan yang spesifik						
	berdasarkan tingkat pendidikan karyawan						
Beban	Pekerjaan						
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya						
	yang harus diselesaikan						
2.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan						
	dengan tingkat kesulitan yang tinggi						
Jumla	n Pekerjaan						
1.	Saya memiliki lebih dari satu pekerjaan di						
	perusahaan ini						
2.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan						
	jumlah kebutuhan saya dalam bekerja						
Pengg	Penggolongan pekerja						
1.	Pekerjaan saya dan karyawan lain dibagi kedalam						
	beberapa bagian	NV					
2.	Penggolongan pekerjaan yang diberikan perusahaan	1					
	sesuai dengan kemampuan karyawan						



Tingkat Pendidikan (X1) Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100.0
Cases	Excludeda	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability	Statistics
-------------	-------------------

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if	Scale Variance if	Corrected Item-	Cronbach's Alpha
	Item Deleted	Item Deleted	Total Correlation	if Item Deleted
P1	21.33	4.920	.865	.902
P2	21.40	4.662	.789	.912
P3	21.33	5.333	.644	.929
P4	21.60	4.800	.723	.922
P5	21.33	4.920	.865	.902
P6	21.33	4.920	.865	.902

<u>Pembagian Kerja (X2)</u> Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100.0
Cases	Excludeda	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha			N of Items
	.920		8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.27	8.616	.653	.919
P2	30.13	9.361	.675	.915
P3	30.07	8.754	.859	.901
P4	30.13	8.395	.794	.905
P5	29.93	9.306	.600	.920
P6	30.07	8.754	.859	.901
P7	30.13	8.395	.794	.905
P8	30.07	9.168	.697	.913

Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		9	
		N	%
	Valid	30	100.0
Cases	Excludeda	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if	Scale Variance if	Corrected Item-	Cronbach's Alpha
	Item Deleted	Item Deleted	Total Correlation	if Item Deleted
P1	30.47	9.499	.634	.935
P2	30.20	9.131	.952	.912
P3	30.27	8.754	.876	.915
P4	30.07	9.857	.629	.934
P5	30.20	9.545	.791	.923
P6	30.20	9.545	.791	.923
P7	30.27	8.754	.876	.915
P8	30.07	9.857	.629	.934

TABULASI DATA RESPONDEN

No.	P1	P2	Р3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	X1	X2	Y
1	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	27	36	36
2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	23	32	30
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	37	40
4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	25	33	34
5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	4	2	4	5	4	23	29	30
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	26	35	36
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	28	37	38
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	26	33	36
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	26	35	34
10	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	5	5	4	25	30	34
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	28	36	38
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	25	34	34
13	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	21	27	28
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	28	37	38
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	21	28	26
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	26	34	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	28	35	35
18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	28	35	36
19	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	26	32	36
20	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	26	32	34
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	33	32
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	26	31	34
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	24	32	34
24	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	28	35	36
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	4	26	37	35
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	27	34	34
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	4	24	33	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	24	32	36
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	25	32	33
30	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	27	34	
31	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	27	37	
32	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	27	37	
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	27	38	
34	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	28	39	
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	27	36	38

5

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

36

Document Accepted 13/10/20

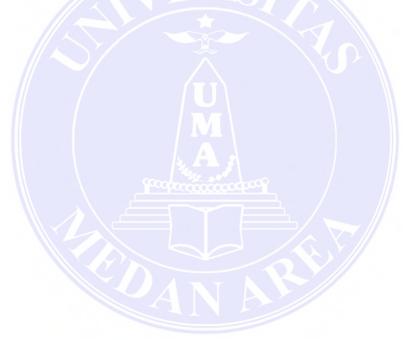
26

34

5

5

37	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	25	34	37
38	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	28	37	37
39	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	27	37	38
40	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	26	34	38
41	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	27	36	37
42	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	23	35	33
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	28	38	37
44	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	25	33	34
45	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	4	5	4	23	31	31
46	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	27	35	36
47	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	23	33	37
48	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	28	33	35
49	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	25	31	34
50	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	23	31	34
'																									



© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Tingkat Pendidikan (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	9	18.0	18.0	24.0
Valid	4	9	18.0	18.0	42.0
	5	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	7	14.0	14.0	14.0
Valid	4	28	56.0	56.0	70.0
Valid	5	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	2	4.0	4.0	4.0
المانط	4	30	60.0	60.0	64.0
Valid	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	4	18	36.0	36.0	36.0
Valid	5	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/10/20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	4	35	70.0	70.0	70.0
Valid	5	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	5	10.0	10.0	10.0
Valid	4	35	70.0	70.0	80.0
Valid	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pembagian Kerja (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	$\overline{}$				T CTOOTIL
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	24	48.0	48.0	60.0
	5	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	30	60.0	60.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P9

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
			Percent

	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	1	2.0	2.0	4.0
\	3	9	18.0	18.0	22.0
Valid	4	24	48.0	48.0	70.0
	5	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

			1 10		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	1	2.0	2.0	4.0
Valid	4	35	70.0	70.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
1	4	30	60.0	60.0	60.0
Valid	5	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	2	4.0	4.0	4.0
Valid	4	30	60.0	60.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P13

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
			Percent

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	3	6.0	6.0	8.0
Valid	4	24	48.0	48.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	8	16.0	16.0	20.0
Valid	4	13	26.0	26.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
	3	2	4.0	4.0	4.0
Valid	4	23	46.0	46.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	27	54.0	54.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	_ 3	3	6.0	6.0	8.0

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

	ı	i i	I	· •
4	23	46.0	46.0	54.0
5	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	29	58.0	58.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
			AM.		Percent
	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	8	16.0	16.0	20.0
Valid	4	12	24.0	24.0	44.0
	5	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	30	60.0	60.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
	Pe		Percent		
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	_ 4	29	58.0	58.0	62.0

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/10/20

5	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4	19	38.0	38.0	38.0
Valid	5	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Mean Std. Deviation	
Kinerja	34.98	2.669	50
Tingkat Pendidikan	25.80	1.895	50
Pembagian Kerja	33.98	2.653	50

Variables Entered/Removeda

Variables Entered/Removed								
Model	Variables Entered	Variables	Method					
		Removed						
1	Pembagian Kerja, Tingkat		Enter					
	Pendidikan ^b							

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	
			Square	Estimate	
1	.805ª	.648	.633	1.616	

a. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

^{1.} Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

kssANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	226.282	2	113.141	43.339	.000b
1	Residual	122.698	47	2.611		
	Total	348.980	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Tingkat Pendidikan

Coefficientsa

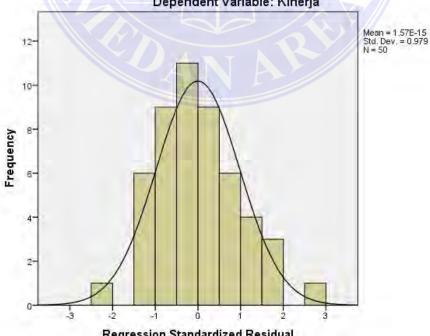
Model		Unstandardized Coefficients			Standardized	t	Sig.	Collinearity	Statistics
					Coefficients				
			В	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)		4.947	3.240		1.527	.133		
1	Tingkat Pendidikan		.649	.201	.461	3.236	.002	.369	2.713
	Pembagian Kerja		.391	.143	.389	2.729	.009	.369	2.713

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Regression Standardized Residual

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

 $^{1. \} Dilarang \ Mengutip \ sebagian \ atau \ seluruh \ dokumen \ ini \ tanpa \ mencantumkan \ sumber$

 $^{2.\} Pengutipan\ hanya\ untuk\ keperluan\ pendidikan,\ penelitian\ dan\ penulisan\ karya\ ilmiah$

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

