

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KEMAMPUAN  
BEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT RAJAWALI NUSINDO CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :  
NOVIA FARADILA  
14.832.0219**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan

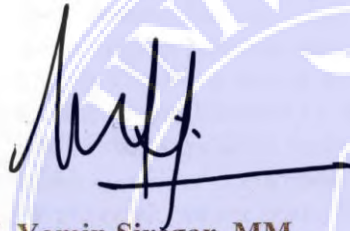
**Nama** : NOVIA FARADILA

**NPM** : 14.832.0219


**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi  
Pembimbing



Ir. M. Yamin Siregar, MM  
Pembimbing I



Dra. Isnainah, LKS, MMA  
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si  
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si  
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 31 Mei 2018

## ABSTRAK

Novia Faradila 148320219, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Bekerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kemampuan bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 orang, teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik dengan *menggunakan sampel populasi*. Sampel populasi adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang maka sampel yang diambil dari seluruh populasi maka mejadi 44 orang. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data statistic. Indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliable. Pada pengujian regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel tingkat pendidikan menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,193 dan variabel kemampuan bekerja menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,779 yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, nilai signifikan untuk kuesioner tingkat pendidikan  $0,007 < 0,05$  maka tingkat pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikan untuk kuesioner kemampuan bekerja  $0,000 < 0,05$  maka kemampuan bekerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ )  $2,862 >$  nilai t tabel  $1,68195$  dan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  dan nilai t hitung variabel kemampuan bekerja ( $X_2$ )  $8,906 >$  nilai t tabel  $1,68195$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  bahwa faktor-faktor tingkat pendidikan dan kemampuan bekerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai F hitung  $75,165 >$  nilai F tabel  $3,22$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  bahwa faktor-faktor tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan kemampuan bekerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar  $0,775$  (77,5%). Hasil ini menunjukkan bahwa 77,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan dan kemampuan bekerja. Sedangkan selisihnya 22,5% dijelaskan oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja dan Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

*Novia Faradila 148320219, "Effect of Level of Education and Ability to Work on Employee Performance at PT. Rajawali Nusindo Medan Branch".*

*The purpose of this study was to determine the effect of education level and ability to work on employee performance at PT Rajawali Nusindo Medan Branch. This type of research is associative namely research that connects two or more variables. The population in this study amounted to 44 people, the sampling technique to be used is a technique using a population sample. The population sample is if less than 100 is better taken until the research is population research. With a population of less than 100 people, the sample was taken from the entire population, so it became 44 people. The results of this study are based on statistical data analysis. The indicators in this study are valid and reliable. In the multiple linear regression test proves that the education level variable shows the results with a regression coefficient of 0.193 and the working ability variable shows the results with a regression coefficient of 0.779 which affects employee performance positively and significantly, the significant value for the questionnaire is  $0.007 < 0.05$  then the level education (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) and a significant value for  $0.000 < 0.05$  work ability questionnaire, therefore the ability to work (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y). The value of t count variable education level (X1)  $2,862 > t$  table value  $1,68195$  and significant value  $0,007 < 0.05$  and t count value variable work ability (X2)  $8,906 > t$  table value  $1,68195$  with significant value  $0,000 < 0,05$  that factors of education level and working ability partially have a positive and significant effect on employee performance (Y). F value calculated  $75.165 > F$  value table  $3.22$  and significant value  $0.000 < 0.05$  that education level factors (X1) and ability to work (X2) simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Adjusted R Square value is  $0.775$  (77.5%). These results indicate that 77.5% of employee performance variables can be explained by the variable level of education and ability to work. While the difference of 22.5% is explained by other variables not examined in this study.*

**Keywords :** *Level of Education, Work Ability and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil ,Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah “ **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Bekerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan**”.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implemantasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya laporan ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area.
4. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Yuni Syahputri , SE, MSi selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
7. Kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta dimana karena doa, usaha, semangat, ajaran dan motivasi dari mereka berdua sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Abangku tersayang yang telah membantu, memberikan dorongan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat – sahabatku Elvira Anggraini, Ariani Khadijah, Kiki Monita, Meiny, Ridha Oktar, Novita Wulandari, Siti Arbianti, Melda yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman – temanku stambuk 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam Skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dimasa mendatang akan lebih baik. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap mudah – mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Medan, Maret 2018

Penulis,

Novia Faradila

14.832.0219

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	6
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karayawan ...	8
2.1.3 Prosedur Penyusunan Kinerja Karyawan.....	8
2.1.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.2 Pengertian Pendidikan	
2.2.1 Pengertian Pendidikan.....	11
2.2.2 Tujuan Pendidikan .....	12
2.2.3 Jenjang Pendidikan.....	13
2.2.4 Segi Pendidikan.....	14
2.2.5 Metode Pendidikan.....	15
2.2.6 Indikator Tingkat Pendidikan.....	15

2.3 Kemampuan	
2.3.1 Pengertian Kemampuan .....	16
2.3.2 Jenis-Jenis Kemampuan .....	19
2.3.3 Dampak Kemampuan .....	20
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan .....	20
2.2.5 Indikator Kemampuan .....	21
2.4 Penelitian Terdahulu .....	22
2.5 Kerangka Konseptual .....	23
2.6 Hipotesis .....	26
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	
3.1.1 Jenis Penelitian.....	26
3.1.2 Lokasi Penelitian .....	26
3.1.3 Waktu Penelitian .....	26
3.2 Populasi dan Sampel	
3.2.1 Populasi.....	27
3.2.2 Sampel.....	27
3.3 Definisi Operasional .....	28
3.4 Jenis dan Sumber Data	
3.4.1 Jenis Data.....	29
3.4.2 Sumber Data.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6 Teknik Analisis Data	
3.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian .....	31
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.6.3 Uji Statistik .....	32
3.6.4 Uji Hipotesis .....	33
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi .....	33



## **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara	
4.1.1 Tentang PT Rajawali Nusindo Cabang Medan .....	34
4.2 Visi Dan Misi PT Rajawali Nusindo Cabang Medan	
4.2.1 Visi Perusahaan.....	37
4.2.2 Misi Perusahaan .....	37
4.3 Deskripsi Pembagian Tugas Pengurus.....	39
4.4 Hasil Penelitian	
4.4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	60
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.6.1 Uji Normalitas.....	62
4.6.2 Uji Multikolonieritas.....	64
4.6.3 Uji Heterokedastisitas .....	65
4.7 Uji Statistik .....	66
4.7.1 Uji Regresi Linear Berganda .....	66
4.8 Uji Hipotesis .....	67
4.8.1 Uji Parsial (Uji-t).....	67
4.8.2 Uji Simultan (Uji F).....	69
4.9 Uji koefisien Determinasi .....	70
4.10 Pembahasan.....	71

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran .....	74

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>x</b>
-----------------------------	----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
-----------------------	------------

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1. Penelitian Terdahulu .....	23
3.1. Waktu Penelitian .....	27
3.2. Definisi Operasional Variabel .....	28
3.3. Skala Pengukuran Likert .....	30
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin.....	44
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
4.4 Pekerjaan di perusahaan ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki .....	46
4.5 Pengetahuan karyawan mempunyai peran penting dalam suatu jabatan .....	46
4.6 Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.....	47
4.7 Apakah karyawan senang bekerja pada divisi saudara saat ini.....	47
4.8 Jabatan saya yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan .....	48
4.9 Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan saya.....	48
4.10 Saya dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan .....	49
4.11 Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan .....	49
4.12 Saya memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain dan mampu berkomunikasi secara efektif.....	50
4.13 Saya memiliki tingkat pendidikan minimal strata 1 (S1) .....	50

4.14 Saya mampu memahami apa yang ditugaskan .....	51
4.15 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan .....	51
4.16 Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat.....	52
4.17 Latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini .....	52
4.18 Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat.....	53
4.19 Saya mampu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah .....	53
4.20 Saya memiliki kreativitas kerja saat menjalankan tugas .....	54
4.21 Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan .....	54
4.22 Semakin lama saya bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja yang dimiliki.....	55
4.23 Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu menyelesaikan Tugas-tugas secara efektif dan efisien.....	55
4.24 saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik..	56
4.25 Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan ...	56
4.26 Banyak pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang diberikan	56
4.27 Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar Kerja.....	57
4.28 saya selalu masuk kerja tepat waktu.....	57
4.29 Saya selalu menyelesaikan pekerjaaa tepat waktu .....	58
4.30 Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan .....	58

4.31 saya saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran...	59
4.32 Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan di tempat kerja .....	59
4.33 Karyawan yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya .....	60
4.34 Hasil Uji Reliabilitas data.....	62
4.35 Hasil Uji Multikolonieritas.....	64
4.36 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	70



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1. Kerangka Konseptual .....	17
4.1. Struktur Organisasi.....	38
4.2. Grafik Histogram .....	63
4.3. Kurva P-Plots .....	64
4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	65



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Semakin berkembang sebuah perusahaan, semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang pesat. Dengan demikian efisiensi dalam perusahaan akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan tujuan tertentu.

Pendidikan merupakan perkara penting untuk mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan hidup manusia. Ia menjadi asas dalam membina ilmu pengetahuan dalam membentuk diri dan masyarakat yang lebih dinamik serta terdidik dari sudut jasmani dan rohani.

Ketatnya persaingan dalam meraih posisi kerja di Indonesia khususnya dalam instansi swasta mengakibatkan permasalahan yang sulit dipecahkan untuk sekarang ini. Pengaruh latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan merupakan suatu faktor dominan yang mempengaruhi status pekerjaan atau profesi seseorang tanpa melihat apakah orang tersebut adalah ahli dibidangnya atau tidak.

Selain tingkat pendidikan kemampuan bekerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan keberhasilan seseorang dalam dunia pekerjaan. Kemampuan bekerja adalah kapasitas seseorang

Untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang ditentukan oleh pendidikan, pengalaman dan sifat pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam dirinya dan hal-hal lain diluar dirinya. Daya dorong sendiri berarti kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Kemampuan seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan dan kemampuan akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang dapat memacu semangat dan gairah kerja karyawan.

Pencapaian sasaran kinerja individu merupakan tanggung jawab bersama atasan dan bawahan sehingga membutuhkan komitmen bersama untuk mencapai target yang dikehendaki. Tanggung jawab bawahan adalah melaksanakan rencana kinerja yang disepakati dan mengkomunikasikan pencapaian terkini beserta situasi yang dihadapi dalam mencapai sasaran tersebut.

Atasan bertanggung jawab memberikan umpan balik dan coaching, melakukan pengamatan, monitoring kinerja dan dokumentasi kinerja serta memberikan sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk pencapaian sasaran misalnya melalui transportasi operasional, merekomendasikan pelatihan dan pendidikan. (peran professional sdm dalam bisnis). Dan juga kinerja karyawan tergantung pada tiga faktor yaitu kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha dan dukungan yang diberikan kepada orang tersebut.

PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan merupakan badan usaha yang bergerak di bidang distributor farmasi, alat-alat kesehatan, mustika ratu, dan gula. Merupakan perusahaan yang memperkejakan karyawan untuk menyalurkan barang ke konsumen langsung, dimana perusahaan ini hampir 50 % wilayah Sumatera Utara dijalani untuk mendistribusikan barang pada konsumen. PT Rajawali Nusindo Cabang Medan memiliki banyak karyawan, dimana bekerja di lapangan untuk menyalurkan barang.

Tingkat pendidikan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku mereka. Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan kegiatan usaha hendaknya tingkat pendidikan karyawan harus benar-benar dipertimbangkan. Karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Medan memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda, dari pendidikan formal yaitu SMU/ sederajat dan Perguruan Tinggi. Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah.

Mengingat bahwa tenaga kerja yang produktif sangat diperlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai kinerja yang baik maka perekrutan karyawan harus dilakukan dengan hati-hati. Karena kinerja karyawan akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan karier, hal ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan sekarang ini.



Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KEMAMPUAN BEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kemampuan bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah tingkat pendidikan dan kemampuan bekerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Masalah**

Dalam setiap kegiatan tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, demikian juga pelaksanaan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kemampuan bekerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara tingkat pendidikan dan kemampuan bekerja terhadap kinerja karyawan.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna kepada pihak perusahaan agar dapat dilakukan evaluasi oleh pihak terkait yang berhubungan langsung dengan karyawan.

2. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Menambah dan melengkapi bahan referensi dan literature bagi mahasiswa lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Bagi penelitian lainnya

Dapat menambah wawasan dan literature kepada peneliti lainnya terhadap ilmu manajemen dan menjadi referensi dalam penelitian lainnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja pada dasarnya dilihat dari dua segi, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja (faktualitas, relevansi, kebenaran, keseimbangan, keadilan dan akuntabilitas/dapat dipercaya, ketertarikan, ragam penyajian, keaslian, kepuasan pribadi). Pengertian hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

Mangkunegara (2010: 67) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2006:78) berpendapat bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output,

kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2007: 4).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja.

Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia – sia.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik menurut Mathis dan Jackson (2006:83) diantaranya adalah :

1. Kemampuan.
2. Motivasi dukungan yang diterima.
3. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak bisa berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kinerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Gibson dan Inancevich (2004) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh:

1. Harapan mengenai imbalan.
2. Dorongan.
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat.
4. Persepsi terhadap tugas.
5. Imbalan internal dan eksternal.
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kinerja.

### 2.1.3 Prosedur Penyusunan Kinerja Karyawan

Standar kinerja perlu memenuhi persyaratan sebagai berikut agar dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam menyusun kinerja pegawai.

1. Melakukan review pada sasaran strategis dari bagian atau bidang dimana si pegawai bekerja pada unit tertentu.
2. Melakukan review tugas inti atau uraian tugas pekerjaan berdasarkan job description yang ada.
3. Menyusun sasaran kinerja pegawai berdasarkan hasil review yang telah dilakukan pada dua langkah sebelumnya.
4. Menentukan bobot dari setiap sasaran kinerja yang sudah dirumuskan.
5. Menentukan IKU dan angka target (rata-rata, persentase, jumlah dan lain-lain) untuk setiap sasaran kinerja yang telah disusun.

### 2.1.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai karakteristik yang berbeda dengan organisasi lainnya dalam mengukur penilaian kinerja karyawan. Menurut Brian Aprianto (2013:400) metode penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Graphic Rating Scale*

Yaitu metode penilaian yang paling umum digunakan, yaitu merupakan form penilaian terdiri dari aspek-aspek yang dinilai misalnya pelayanan, kerjasama dan produktivitas. Tingkatan penilaian berdasarkan kategori urutan skala seperti tidak baik, kurang baik, cukup, baik dan istimewa. Skala penilaian bervariasi mulai 1-5 sampai 1-10.

2. *Ranking*

Dengan metode ranking, penilaian membuat urutan seluruh karyawan dari yang memiliki kinerja terbaik hingga kinerja terburuk. Hanya biasa dilakukan pada perusahaan dengan jumlah karyawan sedikit umumnya kurang dari 20 orang dengan jumlah jabatan sedikit.

3. *Forced distribution*

Dalam metode ini nilai kinerja karyawan dimasukkan dalam kategori yang terbagi menyerupai distribusi normal. Persentase kecil karyawan dimasukkan dalam kategori istimewa dan buruk, persentase yang lebih besar pada kinerja diatas standar dan dibawah standar serta persentase terbesar masuk kategori sesuai standar.

4. *Essay dan Critical Incident*

Kedua metode ini menggunakan cara naratif yaitu penilai menceritakan dalam tulisan bagaimana kinerja karyawan selama periode penilaian kinerja. Pada metode essay, penilai menceritakan beberapa aspek kinerja karyawan, sedangkan pada critical incident, penilai mencatat perilaku baik dan buruk karyawan terhadap aspek yang dinilai.

5. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

BARS memberikan gambaran perilaku secara spesifik pada setiap kriteria rating penilaian. Penilai membandingkan perilaku karyawan yang dinilai dengan memberikan nilai sesuai rating yang memberikan gambaran perilaku yang paling mendekati perilaku karyawan. Keuntungan metode ini adalah mampu menerjemahkan perilaku karyawan kedalam angka penilaian dengan kriteria yang jelas. Kelemahannya setiap aspek kinerja jabatan akan membutuhkan kriteria penilaian yang berbeda-beda.

### 2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Pasaribu (2006:176) Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Memungkinkan pegawai dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja.
2. Membantu para pembuat keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji.
3. Menentukan promosi, mutasi atau penurunan jabatan atau tugas.
4. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai.
5. Memandu untuk menentukan jenis karier dan pengembangan potensi yang dimiliki.

### 2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012 : 233) indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah :

1. Kuantitas kerja

Pengukuran kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas kerja

Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu kesesuaian kinerja dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan.

#### 4. Kerjasama

Adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

#### 5. Disiplin Kerja

Mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

## 2.2 Pendidikan

### 2.2.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan msdm. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja. Dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan dan latihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh oleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja.

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dana untuk meningkatkan mutu SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu.

Pengertian pendidikan menurut para ahli (Ramayulis, 2008:17-18) Nana Sudjana mengemukakan. –Pendidikan adalah usaha sadar manusia atau membudayakan manusia. Pendidikan adalah proses sosialisasi menuju kedewasaan intelektual, sosial, moral sesuai dengan kemampuan dan martabat sebagai manusia”. Sedangkan menurut Ahmad D. Marimba,



–Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidikan terhadap perkembangan jasmani dan rohani siterdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama” .

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh dengan Widi Lestari (2011) dalam Yasa Dkk (2016) menyatakan bahwa, — 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”.

Definisi lain dikemukakan oleh Carter V. Good seperti dikutip dari Djumransjah, (2004:24) pendidikan adalah :

1. Proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya.
2. Proses sosial di mana seseorang dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang dipimpin (misalnya sekolah) sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya.

### **2.2.2 Tujuan Pendidikan**

Tujuan Pendidikan Nasional bangsa Indonesia telah dituangkan dalam Undang-Undang No. 20/2003 tentang system Pendidikan Nasional yaitu, –Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,

mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab”.

### 2.2.3 Jenjang Pendidikan

Pada tiap level atau jenjang pendidikan, masing-masing memiliki jenis kegiatan yang sama berupa penyelenggaraan sistem belajar dan mengajar yang didasarkan pada kurikulum pelajaran yang sesuai dengan ketentuan yang ada dalam undang-undang pendidikan.

- a. Pendidikan Anak Usia Dini  
Suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai berusia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan, untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar si anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.
- b. Pendidikan Dasar  
Tahapan pendidikan awal yang biasanya dimulai oleh anak yang berusia 6 atau 7 tahun. Sekolah dasar ditempuh dalam masa 6 tahun, yaitu mulai dari kelas 1 sampai dengan kelas 6. Pendidikan dasar terdiri atas sekolah dasar luar biasa.
- c. Pendidikan Menengah  
Bentuk satuan pendidikan dasar yang menyelenggarakan program 3 tahun. Bentuk satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan program 3 tahun sesudah program 6 tahun. Terdiri atas sekolah lanjutan tingkat pertama dan sekolah lanjutan tingkat pertama luar biasa.
- d. Pendidikan Menengah Atas  
Jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan siswa. Pendidikan menengah atas ditempuh dalam masa 3 tahun. Terdiri atas sekolah Menengah Umum (SMU) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).
- e. Pendidikan Tinggi  
Dalam Dewan Pemerintah (PP No.61 Tahun 1999). Pendidikan Tinggi adalah pendidikan di jalur pendidikan sekolah yang jenjangnya lebih tinggi daripada pendidikan menengah. Terdiri atas perguruan tinggi, pendidikan akademik dan pendidikan profesional.

### 2.2.4 Segi Pendidikan

Pembagian segi-segi pendidikan Indra Bastian (2006) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan Jasmani  
Pendidikan ini bukan merupakan gerak badan melainkan merupakan pendidikan yang erat kaitannya pada pertumbuhan dan kesehatan anak.
2. Pendidikan Rohani  
Pendidikan rohani meliputi :
  - a. Pendidikan Kecakapan  
Pendidikan kecakapan merupakan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan daya pikir dan menambah pengetahuan anak.
  - b. Pendidikan Keagamaan  
Pendidikan keagamaan adalah pendidikan yang bertujuan untuk membiasakan supaya anak taat dan patuh menjalankan ibadah dan bertingkah laku sesuai dengan masing-masing agama.
3. Pendidikan Kesusilaan  
Tujuan dari pendidikan ini tidak hanya mendidik agar anak bertingkah laku secara sopan, lemah lembut, taat dan berbakti kepada orangtua, lebih dari itu yaitu agar anak menjadi jujur, konsekuen, dan bertanggung jawab atas cinta bangsa dan sesama manusia, mengabdikan kepada rakyat dan negara, berkemauan keras dan berperasaan halus dan sebagainya.
4. Pendidikan Keindahan  
Pendidikan ini bertujuan supaya anak dapat merasakan dan selalu ingin bertindak serta berbuat menurut norma-norma keindahan.
5. Pendidikan Kemasyarakatan  
Tujuan dari pendidikan ini adalah:
  - a. Menjadikan agar anak tahu akan hak dan kewajiban terhadap bermacam-macam golongan di masyarakat.
  - b. Membiasakan anak berbuat dan mematuhi semua tugas dan kewajiban sebagai anggota masyarakat dan warga negara.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja.

### 2.2.5 Metode Pendidikan

Program pendidikan karyawan dirancang untuk meningkatkan produktifitas dari kinerja karyawan itu sendiri, mengurangi absen dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada 2 (dua) kategori program pendidikan menurut T. Hani Handoko (2009 : 110), yaitu :

1. Metode Praktis (*On the job training*)  
Menurut metode paling banyak digunakan, karyawan baru yang langsung dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervise langsung seorang "pelatih" yang berpengalaman dalam praktek dilaksanakan.
2. Rotasi Jabatan  
Memberikan kepada karyawan pengetahuan bagian-bagian organisasi yang berbeda dan berbagai macam keterampilan manajerial.
3. Latihan Intruksi Pekerjaan  
Digunakan terutama untuk pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
4. Coaching  
Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam melaksanakan kerja rutin mereka.
5. Penugasan Sementara  
Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.

### 2.2.6 Indikator Tingkat Pendidikan

Mengukur tingkat pendidikan auditor agar sesuai dengan yang kriteria yang diinginkan menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Menyebutkan bahwa indikator tingkat pendidikan terdiri dari

1. Jenjang Pendidikan

Tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

## 2. Kesesuaian Jurusan

Sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu institusi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.

## 3. Jabatan

Sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain dan pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sama meskipun tersebar di berbagai tempat.

## 4. Sikap

Keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan dengan perasaan tertentu dalam menanggapi obyek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya.

## 5. Keahlian

Suatu kondisi pada seseorang yang memungkinkannya dengan suatu latihan khusus mencapai suatu kecakapan, pengetahuan dan keterampilan khusus.

## 2.3 KEMAMPUAN

### 2.3.1 Pengertian Kemampuan

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri

seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis.

Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk

melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk menunjukkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2011: 339). Mereka berpendapat bahwa berbeda dengan *skill* atau keterampilan yang dapat diperbaiki sepanjang waktu melalui pelatihan dan pengalaman, kemampuan atau *ability* relative stabil.

Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk menunjukkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting: *Intellectual dan Physical Abilities* (Robbins, 2003: 40)

Selain itu, menurut Greenberg dan Baron (2003: 100) kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Orang berbeda dalam hubungannya dengan sejumlah kemampuan, namun dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu *Intellectual abilities* dan *Physical abilities*. Hanya ditekankan oleh mereka bahwa dalam *Intellectual abilities* termasuk mewujudkan berbagai tugas kognitif.

Menurut Miftah Toha (2003:74), kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Pengukuran kemampuan pegawai dapat melalui :

1. Tingkat pendidikan non formal yang pernah ditempuh.
2. Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki.
3. Tingkat keinginan, kemauan, minat staf terhadap ilmu pengetahuan dan pengembangannya.

### 2.3.2 Jenis-Jenis Kemampuan

Hakikatnya kemampuan dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuannya.

1. Kemampuan Intelektual  
*Intellectual Ability* atau Kemampuan Intelektual adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental (Robbins 2003: 40). Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Dalam pekerjaan yang menuntut lebih banyak proses informasi, semakin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan pekerjaan.
2. Kemampuan Kognitif  
*Cognitive ability* atau Kemampuan Kognitif menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan akuisisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2011:340). Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan dan menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.
3. Kemampuan Emosional  
Menurut Colquitt, LePine dan Wesson kemampuan emosional adalah kemampuan yang mempengaruhi tingkat dimana orang cenderung efektif dalam situasi sosial, tanpa memandang tingkat kemampuan kognitif mereka.
4. Kemampuan Fisik  
*Physical ability* atau kemampuan fisik oleh Robbins (2003:41) merupakan kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, *dexterity* (ketangkasan), *strength* (kekuatan), dan karakteristik yang bermacam. Kemampuan intelektual memainkan peran lebih besar dalam pekerjaan yang kompleks menuntut kebutuhan proses informasi, kemampuan fisik mendapatkan kepentingan untuk berhasil melakukan pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan lebih tertandarisir.



### 2.3.3 Dampak Kemampuan

Kemampuan atau *ability* berdampak pada kinerja dan komitmen, namun tergantung pada jenis kemampuan yang mana kognitif, emotional atau fisik. Tekanannya adalah pada *general cognitive ability* karena merupakan bentuk kemampuan yang paling relevan untuk semua pekerjaan. *General cognitiveability* merupakan prediktor paling kuat dari job performance, pada khususnya aspek *task performance*. Di semua pekerjaan, pekerja yang lebih cerdas memenuhi semua kebutuhan deskripsi pekerjaan lebih efektif daripada pekerja yang kurang cerdas.

### 2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

#### 1. Kemampuan Intelektual

Menurut Robbins (2009:57), kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah.

Dimensi kemampuan intelektual menurut Stephen P. Robbins (2009 : 58) yaitu :

- a. Kecerdasan angka, yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
- b. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata.
- c. Kecepatan persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- d. Daya ingat, yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

## 2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik menurut Robbins (2009:61), yaitu kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar.

Dimensi kemampuan fisik menurut Robbins (2009:61) yaitu :

- a. Kekuatan dinamis, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot secara berulang terus-menerus.
- b. Kekuatan statis, yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal
- c. Fleksibelitas luas, yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
- d. Fleksibelitas dinamis, yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

### 2.3.5 Indikator Kemampuan

Dalam mengelompokkan seluruh kemampuan ada beberapa yang dapat menjadi patokan dalam penentuannya, dan setiap indikator memiliki kriteria masing-masing. Menurut Robbins (2008), indikator kemampuan adalah sebagai berikut:

#### 1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## 2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

## 3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

## 4. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat

## 5. Pengetahuan

Ilmu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yang terdiri dari variabel tingkat pendidikan dan kemampuan bekerja. Dan hasil kinerja sebagai variabel terikat. Dibawah ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi penulis dalam penelitian ini :

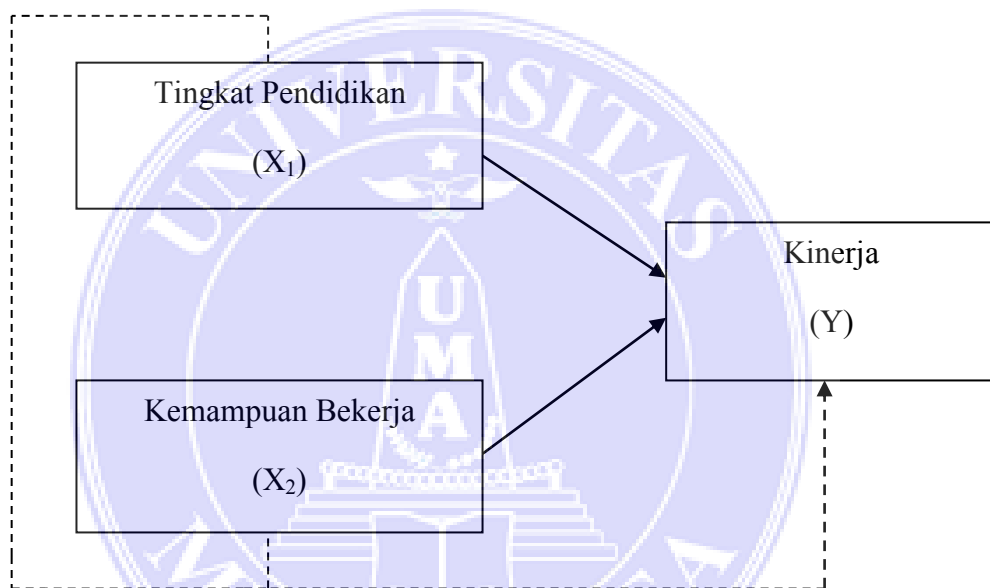
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mintahul Aidiyah (2015)	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember	Tingkat pendidikan (X1), Pengalam kerja (X2) , Kinerja (Y1) dan Komitmen orgaisasional (Y2)	Hasil yang diperoleh dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,844 > 2,501) dan signifikan $0,011 < 0,05$ , maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, yang berarti ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja.
2	Nenny Anggraeni (2011)	Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI)	Kemampuan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja pegawai (Y)	Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 12 diperoleh nilai t hitung (1,918) > t tabel (1,691) maka $H_0$ ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kemampuan dengan kinerja.
3	Dhina Sari (2010)	Pengaruh kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Pada PD BPR BKK BOYOLALI KOTA	Kompetensi (X1), Imbalan (X2), Tingkat pendidikan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Dari penghitungan diperoleh nilai t hitung (3,293) > nilai t table (2,021) maka $H_0$ ditolak. Hal ini berarti semakin baik tingkat pendidikan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternative solusi dari rangkaian masalah yang ditetapkan (Hamid 2007).

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Kemampuan Bekerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

**Keterrangan :**

————— : Secara Parsial

----- : Secara Simultan

**2.4.1 Hubungan Antar Variabel**

**1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja**

Hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan adalah pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan

tertentu menyebabkan seorang karyawan memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ganjar Mulya Sukmana (2013) diketahui bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Karena pendidikan ilmu dan pengetahuan akan semakin memadai untuk melakukan pekerjaan.

## 2. Pengaruh Kemampuan Bekerja Terhadap Kinerja

Hubungan kemampuan bekerja terhadap kinerja adalah hal yang sangat penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterima. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dalam mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan akan berdampak pada tingkat kinerja. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge (2008:222) mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas seseorang individu untuk melakukan tugas dalam suatu pekerjaan dan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

## 3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Bekerja Terhadap Kinerja

Hubungan tingkat pendidikan dan kemampuan bekerja terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena dengan pendidikan yang tinggi karyawan akan mempunyai ilmu dan pengetahuan yang berdampak

terhadap kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

## **2.6 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2006) hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
2. Kemampuan bekerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
3. Tingkat Pendidikan dan kemampuan bekerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:37). “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu”. Penelitian ini membahas tingkat pendidikan dan kemampuan bekerja terhadap kinerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan yang beralamat Jalan Gatot Subroto, No. 147, Kel. Sei Sikambing C.II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara, 20123.

##### **3.1.3 Waktu Penelitian**

Direncanakan mulai pada bulan Desember 2017 sampai dengan bulan April 2018. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel dan waktu penelitian



**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																				
2	Bimbingan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Penyusunan Skripsi																				
5	Seminar Hasil																				
6	Sidang Skripsi																				

## 3.2 Populasi dan sampel

### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas, di dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan yang berjumlah 44 orang.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Menurut Arikunto (2008:116), apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat diatas maka penulis mengambil sampel 44 orang yang berada di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kriteria. Terminologi ini harus mempunyai acuan empiris, apakah objek didefinisikan secara fisik atau benar-benar abstrak, definisi seharusnya dikarakteristikan secara spesifik dan bagaimana objek diobservasi.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Tingkat Pendidikan	Suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya. Baik untuk masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenjang Pendidikan</li> <li>2. Kesesuaian Jurusan</li> <li>3. Jabatan</li> <li>4. Sikap</li> <li>5. Keahlian</li> </ol>	LIKERT
Kemampuan Bekerja	Salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesanggupan kerja</li> <li>2. Masa kerja</li> <li>3. Pendidikan</li> <li>4. Keterampilan</li> <li>5. Pengetahuan</li> </ol>	LIKERT
Kinerja Kayawan	Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kerjasama</li> <li>5. Disiplin Kerja</li> </ol>	LIKERT

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

### 1.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk bilangan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari semua karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

#### 2. Data Kualitatif

Data yang berupa fakta atau keterangan yang dinyatakan dalam bentuk kategori. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada semua karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

### 1.4.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari :

#### 1. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan melalui pihak kedua. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, internet dan literature.

#### 2. Data Primer

Data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber. Dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada semua karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

### 1.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memberikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

#### 1. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literature, buku, majalaj, dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang telah disusun.

## 2. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut

### a. Pengamatan (*observation*)

Mengadakan penelitian dengan cara peninjauan langsung terhadap objek yang diselidiki tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi atau bantuan alat-alat standar lain untuk keperluan tersebut.

### b. Wawancara (*Interview*)

Teknik untuk mendapatkan informasi atau data dari responden dengan wawancara langsung face to face, antara interviewer dengan interviewee.

### c. Daftar Pertanyaan (*questioner*)

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih jawaban yang tersedia dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) dengan bentuk checklist, pada alternative jawaban. Berikut adalah contoh pengukuran indikator dari variable tersebut diatas

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Kurang Setuju (KS)	3
4. Tidak Setuju (TS)	4
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 1.6 Teknik Analisis Data

### 1.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitass Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2016:172), instrument yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Dan instrument yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengakuratkan hasil penelitian yang mencerminkan kebenaran sekalipun responden yang dijadikan objek penelitian berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23,00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  maka pertanyaan dinyatakan valid

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alphaconbrach* diatas 0,6. Reliabilitas

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$K$  = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = Varians Total

### 1.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal

atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal probability plot. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan di sepanjang garis 45 .

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinieritas dapat diperiksa menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk VIF kurang dari 10.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ , maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika signifikan hitung kurang dari  $\alpha = 5\%$  maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

### 1.6.3 Uji Statistik

#### 1. Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah pengaruh tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan kemampuan bekerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Sedangkan uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variable terikat (kinerja)

a = Konstanta nilai Y apabila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$

- $b_{1,2}$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Variabel bebas (tingkat pendidikan)  
 $X_2$  = Variabel bebas (kemampuan bekerja)  
 $e$  = Standart error

#### 1.6.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan batas toleransi kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ )

Kriteria pengujian :

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

##### 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ )

Kriteria pengujian :

$$T_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

#### 1.6.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien dterminasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti varibel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variabel dependen.





## DAFTAR PUSTAKA

- Aidiyah, Miftahul, 2015. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember*, Universitas Jember.
- Angraeni, Neni, 2011, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI), Bandung*.
- Aprianto, Brian dan Fonny Arisandy Jacob, 2013, *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*, Jakarta : PPM.
- Arikuto, Suharsismi. 2009, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Bina Aksara.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga.
- Bastian, Indra, 2006, *Akuntansi Pendidikan*, Yogyakarta : Erlangga.
- Handoko, T, H., 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPRK
- Handoko, T, H, 2009, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta
- Ikhasan, Arfan, dkk. 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung : Madenatera Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa, Jakarta : Salemba Empat.
- P. Robbins, Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Perdana, Atika Bina, 2012, *Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kabupaten Cilacap*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Ramayulis, 2015, *Dasar-Dasar Kependidikan* , Jakarta : Kalam Mulia.
- Sari, Diana, 2010, *Pengaruh Kompetensi, Imbalan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR BKK Boyolali Kota*, Universitas Negeri Semarang.

- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Riset*. Edisi Pertama Bandung : Alfabeta.
- Swasto, Bambang, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Thoha, Miftah, 2003, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wibowo,2007, *Manajemen Kinerja Edisi Empat*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Widi, Lestari, 2011, *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*, Universitas Negeri Semarang.
- Yudha, Fredy Prima , 2010, *Pengaruh Motivasi, Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMI PUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang)*, Universitas Brawijaya



## KUESIONER

### PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KEMAMPUAN BEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI NUSINDO CABANG MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia : a. 20-25 Thn b. 26-30 Thn c. 31-35 Thn d. >36 Thn
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2  
e. Lainnya.....
5. Lama Kerja : ..... Tahun

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju	(diberi nilai 5)
S	= Setuju	(diberi nilai 4)
KS	= Kurang Setuju	(diberi nilai 3)
TS	= Tidak Setuju	(diberi nilai 2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(diberi nilai 1)

### III. DAFTAR PERTANYAAN

#### 1. VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan					
Kuantitas Kerja						
1	Banyak pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan					
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja					
Ketepatan Waktu						
1	Saya selalu masuk kerja tepat waktu					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Kerjasama						
1	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan					
2	Saya saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran					
Disiplin Kerja						
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan di tempat kerja					
2	Karyawan yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya					

2. VARIABEL BEBAS TINGKAT PENDIDIKAN ( $X_1$ )

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Jenjang Pendidikan						
1	Pekerjaan di perusahaan ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki					
2	Pengetahuan karyawan mempunyai peran penting dalam suatu jabatan					
Kesesuaian Jurusan						
1	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya					
2	Apakah karyawan senang bekerja pada divisi saudara saat ini					
Jabatan						
1	Jabatan saya yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan					
2	Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
Sikap						
1	Saya dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan					
2	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan					
Keahlian						
1	Saya memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain dan mampu berkomunikasi secara efektif					
2	Saya memiliki tingkat pendidikan minimal strata 1 (S1)					

### 3. VARIABEL BEBAS KEMAMPUAN BEKERJA (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kesanggupan Kerja						
1	Saya mampu memahami apa yang ditugaskan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan					
Pendidikan						
1	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat					
2	Latar pendidikan saya sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saat in					
Pengetahuan						
1	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat					
2	Saya mampu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah					
Keterampilan						
1	Saya memiliki kreativitas kerja saat menjalankan tugas					
2	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
Masa Kerja						
1	Semakin lama saya bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja yang dimiliki					
2	Pengalam kerja yang saya miliki dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien					

Terima kasih atas kesediaan waktu yang telah Bapak/Ibu berikan untuk pengisian kuesioner yang telah dilakukan.

NO	TINGKAT PENDIDIKAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
2	2	5	2	5	4	4	4	5	4	4	39
3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	42
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
6	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
7	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
9	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
10	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
11	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
12	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	34
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	42
15	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
16	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	43
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	41
19	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	2	5	2	5	4	4	5	4	4	5	40
22	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
24	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
25	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
29	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
30	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
34	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
35	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	40
36	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	41
37	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	39
38	4	4	4	4	5	3	3	3	5	3	38
39	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
40	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
43	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	47
44	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	42

NO	KEMAMPUAN BEKERJA										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	42
4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	39
5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	41
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
7	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	41
11	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
12	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	42
13	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41
14	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
15	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
18	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	39
19	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
20	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
21	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	38
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
24	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	37
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
26	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
27	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	41
30	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
31	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	41
34	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	41
35	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	41
36	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	40
37	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
38	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
39	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
42	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
43	4	4	5	3	5	3	4	4	5	5	42
44	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47



NO	KINERJA KARYAWAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
9	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
10	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
11	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
12	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	41
13	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
16	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
20	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
21	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
25	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
27	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
28	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
29	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
30	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
31	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
33	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
34	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
35	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
38	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
42	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	45
43	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
44	4	4	5	5	5	3	5	4	3	5	43

## LAMPIRAN HASIL UJI SPSS

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
Kurang Setuju	3	6.8	6.8	11.4
Setuju	21	47.7	47.7	59.1
Sangat Setuju	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6.8	6.8	6.8
Setuju	24	54.5	54.5	61.4
Sangat Setuju	17	38.6	38.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Setuju	27	61.4	61.4	63.6
Sangat Setuju	16	36.4	36.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Kurang Setuju	1	2.3	2.3	4.5
Setuju	27	61.4	61.4	65.9
Sangat Setuju	15	34.1	34.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9.1	9.1	9.1
Setuju	29	65.9	65.9	75.0
Sangat Setuju	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	18.2	18.2	18.2
Setuju	25	56.8	56.8	75.0
Sangat Setuju	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	13.6	13.6	13.6
Setuju	24	54.5	54.5	68.2
Sangat Setuju	14	31.8	31.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6.8	6.8	6.8
Setuju	29	65.9	65.9	72.7
Sangat Setuju	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6.8	6.8	6.8
Setuju	30	68.2	68.2	75.0
Sangat Setuju	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
Kurang Setuju	5	11.4	11.4	15.9
Setuju	32	72.7	72.7	88.6
Sangat Setuju	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9.1	9.1	9.1
Setuju	21	47.7	47.7	56.8
Sangat Setuju	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9.1	9.1	9.1
Setuju	25	56.8	56.8	65.9
Sangat Setuju	15	34.1	34.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	4.5	4.5	4.5
Setuju	30	68.2	68.2	72.7
Sangat Setuju	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	11.4	11.4	11.4
Setuju	27	61.4	61.4	72.7
Sangat Setuju	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6.8	6.8	6.8
Setuju	27	61.4	61.4	68.2
Sangat Setuju	14	31.8	31.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	11.4	11.4	11.4
Setuju	28	63.6	63.6	75.0
Sangat Setuju	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9.1	9.1	9.1
Setuju	29	65.9	65.9	75.0
Sangat Setuju	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Kurang Setuju	3	6.8	6.8	9.1
Setuju	31	70.5	70.5	79.5
Sangat Setuju	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P19**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	4.5	4.5	4.5
Setuju	29	65.9	65.9	70.5
Sangat Setuju	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	38	86.4	86.4	86.4
Sangat Setuju	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	33	75.0	75.0	75.0
Sangat Setuju	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	63.6	63.6	63.6
Sangat Setuju	16	36.4	36.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P23**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	13.6	13.6	13.6
Setuju	22	50.0	50.0	63.6
Sangat Setuju	16	36.4	36.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P24**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9.1	9.1	9.1
Setuju	26	59.1	59.1	68.2
Sangat Setuju	14	31.8	31.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P25**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6.8	6.8	6.8
Setuju	29	65.9	65.9	72.7
Sangat Setuju	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P26**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	13.6	13.6	13.6
Setuju	31	70.5	70.5	84.1
Sangat Setuju	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P27**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	22.7	22.7	22.7
Setuju	26	59.1	59.1	81.8
Sangat Setuju	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P28**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Setuju	32	72.7	72.7	75.0
Sangat Setuju	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P29**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Setuju	30	68.2	68.2	70.5
Sangat Setuju	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**P30**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	77.3	77.3	77.3
Sangat Setuju	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**HASIL UJI RELIABILITAS TINGKAT PENDIDIKAN (X1)**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	44	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	44	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10

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

**HASIL UJI RELIABILITAS KEMAMPUAN BEKERJA (X2)**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	44	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	44	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	10

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

**HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	44	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	44	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	10

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



# HASIL UJI ASUMSI KLASIK

