PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIBATEL SILANGKITANG BARATA TELEKOMUNIKASI

SKIRIPSI

OLEH

HERI CANDRA
148320210

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

Judul Skripsi	**: Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sibatel Silangkita Barata Telekomunikasi**
Nama	**: HERI CANDRA**
NPM	**: 148320210**
Fakultas	**: Ekonomi dan Bisnis**

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing

Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I

Yuni Syahputri, SE, M.Si
Pembimbing II

Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan

Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 30 Mei 2018

ABSTRAK

HERI CANDRA. ***PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIBATEL (SILANGKITANG BARATA TELEKOMUNIKASI) MEDAN. SKRIPSI, TAHUN 2018.***

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta apakah tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Medan yang berjumlah 54 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu menurut sugiyono diperoleh sampel penelitian ini semua bagian dari populasi ini yang berjumlah 54 orang.

Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Analisi Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T), Simultan (Uji F), serta Uji Koefisisen Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Medan.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

HERI CANDRA. EFFECT OF EDUCATION AND EMPLOYEE EFFORT ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT. SIBATEL (SILANGKITANG BARATA TELEKOMUNIKASI) MEDAN. SKRIPSI, YEAR 2018.

The purpose of the study to be achieved by the authors of this study is to determine whether the level of education have a positive and significant impact on employee performance, whether the work period has a positive and significant impact on employee performance, and whether the level of education and work period have a positive and significant impact on employee performance PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Medan.

Population in this research is all employees of PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Medan, amounting to 54 people, with the sampling used is according to sugiyono obtained this study sample all parts of this population which amounted to 54 people.

The data analysis techniques used are Validity and Reability Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classic Assumption Test and Partial Hypothesis Test (T Test), Simultaneous (Test F), and Coefficient of Determination Test (R2).

Based on the results of research and discussion, the authors draw conclusions in the study then obtained answers from the formulation of the problem that is the level of education have a positive and significant impact on employee performance, the work period has a positive and significant impact on employee performance and education level and work period together positively and significant to employee performance at PT. SIBATEL (Silangkitaang Barata Telekomunikasi) Medan.

Keywords*: Education Level, Work Period and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terimaksih kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIBATEL (SILANGKITANG BARATA TELEKOMUNIKASI) MEDAN".** Guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyak bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr . Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSI, selaku dekan Fakultas Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSI, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSI, selaku sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermamfaat guna penyusunan skripsi.
5. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.SI, selaku Dosen Pendamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
6. Ibu Wan Rizka, MSI, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
7. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) terutama bg yudi, bg mipza dan bg ibnu, atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
8. Teristimewa saya ucapkan terimakasih yang tak terhingga untuk keluarga saya, Kedua orang tua saya tercinta ayah Husni Tanjung dan ibu Ayanur Nasution yang telah membesarkan dan memberi dukungan moril dan material, selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi, serta Adik-Adik ku yang telah memberikan motivasi, Hadi Sarno Tanjung, Alya Rhopida Tanjung dan Kakek Nenek Tersayang.
9. Terimaksih Untuk Bg Affdar Tanjung Dan Ayah Ucok Tanjung untuk dukungan, saran serta memberikan bantuan moril dan material untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Ucapan terimaksih kepada sahabat-sahabat saya dari masuk kuliah hingga sekarang telah memberikan motivasi, dukungan dan saran nya, Rahmad Karnando Surbakti, Frengki Alexander, Elvan Nasution, Sholahudin Al-Ayubi Hasibuan, Lisda Sagala, Putry Ryski, Reno Sarah dan Alam Agus Nasutio.

Surbakti, Frengki Alexander, Elvan Nasution, Sholahudin Al-Ayubi Hasibuan, Lisda Sagala, Putry Ryski, Reno Sarah dan Alam Agus Nasutio.

11. Ucapan terimaksih juga buat teman-teman Manajemen angkatan 2014 diantaranya yang paling teristimewa sahabat susah senang bersama Ladang Gandum FC terutama untuk Rahmat Karnando Surbakti yang telah mengajari SPSS dan teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun penulisan skripsi, Semoga kita sukses semuanya!!!
12. Bapak Pimpinan PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Medan yang telah mengizinkan penulismelakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
13. Buat pacarku tercinta Reno Sarah, SKOM, yang telah setia mendampingi dan banyak membantu memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan, Do'a untuk penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir Kata, semoga skripsi ini bermamfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Maret 2018

Penulis

Heri Candra

NPM: 148320210

DAFTAR ISI

HALAMAN

ABSTRAK..... i
ABSTACT..... ii
KATA PENGANTAR..... iii
DAFTAR ISI..... vi
DAFTAR TABEL..... ix
DAFTAR GAMBAR..... xi

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang..... 1
1.2. Perumusan Masalah..... 4
1.3. Tujuan Penelitian..... 4
1.4. Manfaat Penelitian..... 5

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teoritis..... 6
2.1.1. Pengertian Kinerja..... 6
2.1.2. Indikator Kinerja..... 7
2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.8
2.1.4. Penilaian Kinerja Karyawan…… 9
2.1.5. Kegunaan Penilaian Kinerja..... 11
2.2.1. Pengertian Tingkat Pendidikan……..... 13
2.3.1. Pengertian MasaKerja..... 15
2.2. Penelitian Terdahulu..... 19
2.3. Kerangka Konseptual..... 20
2.4. Hipotesis..... 22

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian..... 23
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian..... 23
3.3. Defenisi Operasional Variabel..... 24
3.4. Skala Pengukuran Variabel 26
3.5. Populasi dan Sampel..... 27
3.5.1. Populasi Penelitian..... 27
3.5.2. Sampel Penelitian..... 27

3.6. Jenis Data 28
3.7. Teknik Pengumpulan Data 28
3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas Data..... 29
3.9. Metode Analisis Data..... 31
3.9.1. Metode Anlisis Deskriptif..... 31
3.9.2. Uji Asumsi Klasik..... 31
3.9.3. Metode Analisis Kualitatif..... 32
3.9.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda..... 32
3.9.3.2. Pengujian Hipotesis..... 33
BAB 1V : HASIL PENELITIAN DAN SARAN
4.1. Hasil Penelitian..... 36
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan..... 36
4.1.2. Strujtur Organisasi Perusahaan..... 40
4.1.3. Tugas Dan Wewenang Jabatan..... 43
4.2.1.Identifikasi Responden..... 45
4.2.3.Jawaban Responden..... 47
4.2.4.Uji Analisis Data..... 57
4.2.4.1.Uji Validitas..... 57
4.2.4.2.Uji Reabilitas..... 58
4.2.5.Hasil Analaisis Regresi Linear Berganda..... 59
4.2.6.Uji Asumsi Klasik..... 61
4.2.6.1.Uji Normalitas..... 61
4.2.6.2.Uji Multikolinearitas..... 63
4.2.6.3.Uji Heteroskedastisitas..... 64
4.2.7.Uji Hipotesi..... 65
4.2.7.1.Uji T (Parsial)..... 65
4.2.7.2.Uji F (Simultan)..... 66
4.2.7.3.Koefisien Determinasi..... 67
4.2.1. Pembahasan..... 69
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
5.1.Kesimpulan..... 70
5.2.Saran..... 70

DAFTAR PUSTAKA..... xi

LAMPIRAN..... xiii

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Standar Tingkat Prndidikan Setiap Bidang Operational.....2
Tabel 1.2 : Masa Kerja Karyawan Disetiap Bidang Operational..... 2
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....19
Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian.....24
Tabel 3.2 : Operasinal Variabel Penelitian.....26
Tabel 3.3 : Instrumen Skala Likert.....27
Tabel 3.4 : Perhitungan Sampel.....28
Tabel 4.1 : Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Klamin.....45
Tabel 4.2 : Krakteristi Responden Berdasakan Usia.....46
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdsarkan Pendidikan.....46
Tabel 4.4 : Prusahaan Mengharuskan Saya Untuk Memiliki Ijazah Sesusai Dengan Persyaratan Jabatan.....47
Tabel 4.5 : Kesesuian Pendidikan Dengan Pekerjaan.....48
Tabel 4.6 : Saya Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....48
Tabel 4.7 : Saya Menempuh Pendidikan, Pernah Diberi Pembelajaran Selain Materi Pembelajaran.....49
Tabel 4.8 : Saat Selalu Menghargai Waktu Dalam Bekerja.....49
Tabel 4.9 : Pengetahuan Yang Tinggi Sangat Membantu Saya Melakukan Pekerjaan.....50
Tabel 4.10 : Keterampilan Yang Saya Miliki Masih Diatas Rata-Rata Dari Karyawan Yang Lain.....50
Tabel 4.11 : Saya Mampu Mengaplikasikan Penegetahuan Kerja Yang Saya Miliki Kedalam Bidang Pekerjaan.....51
Tabel 4.12 : Saya Dapat Mengusai Pekerjaan Yang Telah Diberikan Oleh Perusahaan Dengan Baik.....52
Tabel 4.13 : Saya Dapat Mengusai Peralatan Kerja Yang Disediakan Oleh Perusahaan.....52
Tabel 4.14 : Dalam Melaksanakan Tugas Saya Jarang Melakukan Kesalahan.....53
Tabel 4.15 : Saya Merasa Mempunyai Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Dibebankan Kepada Saya.....54
Tabel 4.16 : Menunda Pekerjaan Bukanlah Bagian Dari Sikap Kerja Saya.....54

Tabel 4.17 : Skill Yang Saya Miliki Sesusai Dengan Pekerjaan Yang Saya Kerjakan.....55
Tabel 4.18 : Saya Mampu Bekerjasama Dengan Baik Dalam Melakukan Pekerjaan.....56
Tabel 4.19 : Saya Dapat Bekerja Dalam Tim.....56
Tabel 4.20 : Saya Memiliki Hubungan Kerjasama Yang Baik Dengan Rekan Kerja Saya.....57
Tabel 4.21 : Hasil Uji Validitas Data.....57
Tabel 4.22 : Hasil Uji Reabilitas Data.....59
Tabel 4.23 : Regresi Linear Berganda.....60
Tabel 4.24 : Uji Multikolinearitas.....64
Tabel 4.25 : Uji T (Parsial).....66
Tabel 4.26 : Uji F (Simultan)..... 67
Tabel 4.27 : Koefisien Determinasi.....67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Keragka Konseptual.....22
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan.....42
Gambar 4.2 : Grafik Histogram.....62
Gambar 4.3: Grafik Normal Probality Plot.....63
Gambar 4.4 : Uji Heteroskedastisitas.....65

BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang Masalah

Dalam menjalankan kegiatan kerja sehari-hari, PT .SIBATEL(silangkitang barata telekomunikasi) mempunyai visi yaitu terwujudnya keharmonisan hubungan PT SIBATEL (Silangkita Barata Telekomunikasi) dengan masyarakat sehingga akan menunjang keberhasilan kegiatan PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi). Oleh karena itu PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) harus senantiasa menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar, agar terjalin hubungan yang saling menguntungkansuatu hasil yang diinginkan, diperlukan adanya kerjasama yang baik di antara adanya peningkatan kinerja PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) dalam menyediakan kebutuhan masyarakat maupun industri di sekitar PT. SIBATEL tersebut berdomisili.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Untuk melihat perkembangan suatu perusahaan dapat dilakukan dengan penilaian kinerja karyawan, yang menjadi sasaran dari penilaian kinerja tersebut adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Berdasakan fenomena dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka setiap bidang-bidang organisasi di PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) telah menetapkan standar tingkat pendidikan untuk menempati suatu bidang tertentu dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan, agar karyawan yang nantinya menempati suatu jabatan tertentu, mampu menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan prinsip "*The Right Man on The Right Place*". Berikut ini Tabel yang menjelaskan standar tingkat pendidikan untuk setiap bidang operasional yang telah ditetapkan oleh PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi).

Tabel 1.1
Standar Tingkat Pendidikan untuk Setiap Bidang Operasional pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) 2018

Bidang-bidang Operational	**Standar Tingkat Pendidikan**
Bidang SDM dan Administrasi	D3-S2
Bidang Keuangan	D3-S1
Bidang Operasi	D3-S1

Sumber : PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) 2018

Ketidaktepatan penempatan karyawan berdasarkan dengan tingkat pendidikan karyawan untuk menduduki suatu bidang jabatan tertentu dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman dan kemampuan karyawan terhadap posisi yang dijalankannya dan dapat mengakibatkan ketimpangan kerja di mana beban kerja karyawan mengalami tumpang tindih. Hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya kinerja yang diberikan karyawan.

Hasil penilaian kinerja sudah seharusnya mendapat perhatian dan memerlukan adanya perbaikan di setiap lini yang dianggap bermasalah, serta atasan juga harus mengetahui indikator-indikator yang menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja di setiap lini tersebut, baik itu yang berhubungan

dengan tingkat pendidikan dan masa kerja dari karyawan itu sendiri. Agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja PT.SIBATEL (silangkita barata telekomunikasi) di kalangan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi.**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaKaryawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi)?
2. Apakah Masa Kerja berpengaruh posotif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) ?
3. Apakah Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja berpengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi)

1. Untuk mengetahuiApakah Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi).
2. Untuk mengetahui Apakah Masa Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi).
3. Untuk mengetetahui Apakah Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karywan pada PT. SIBATEL(Silangkitang Barata Telekomunikasi).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi)

   Untuk memberi saran dan sumbangan pemikiran kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan dalam memahami kinerja karyawan yang ada di PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) tersebut, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi).

2. Bagipeneliti/penulis

   Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan baik itu di bangku kuliah maupun di luar bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang sumber daya manusia, khususnya menyangkut tingkat pendidikan, masa kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Penelitian ini sebagai referensi yang dapat menjadi bahan penelitian lanjutan atau sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

   Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pengetahuan, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karywan dengan permasalahan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang karyawan untuk perusahaan).Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2002:78). Menurut Hasibuan (2003:86) kinerja adalah “hasil kerja nyata dan standard kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2001 : 46) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerja. Lebih tegas lagi maier menyatakan bahwa kinerja adalah *"successful role achievement"* yang diperoleh dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2001:46).Dan

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 akan meningkatkan kinerja perusahaan *(corporate performance)* karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

1. Indikator kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung, serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Malthis (2002:78) kinerja karyawan adalah “yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi”, antara lain termasuk :

a. Kuantitas kerja

   Standard ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas Kerja

   Standard ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

c. Pemanfaatan waktu

   Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

d. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi mereka dengan baik.

Berdasarkan keseluruhan definisi di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Gibson (2008:6) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

a. Variabel Individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja.

b. Variabel Organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

c. Variabel Psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang komplek dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Malthis (2002 : 45) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu yaitu “kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi”.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untukmempertinggi kerja personel dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah prosespenelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (Prihadi, 2004:23).

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana.Penilaian harus dihindarkan adanya *"like dan dislike"* dari penilai, agar objektifitas penilai dapat terjaga.Kegiatan penilai

ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci pengembangan bagi mereka di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahu karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Malthis dan Jackson, 2002 : 83).

Menurut Malthis(2002 : 83). Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan
b. Nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam perusahaan
c. Alat untuk memberikan umpan balik *(feed back)* yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi seorang tenaga kerja
d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dan seorang pemegang tugas dan pekerjaan
e. Landasan/bahan informasi untuk pengambilan keputusan dalam bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

4. Kegunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Davis (2006 :342) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

a. *Performance Improvement*, yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

b. *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

c. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.

d. *Training and development needs* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

e. *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

f. *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.

g. *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

h. *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

i. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga

membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

j. *Feedback.* Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Rivai (2004:315) kegunaan kinerja ditinjau dan berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

a. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

b. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.

d. Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umunmya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

2. Pengertian Tingkat Pendidikan

Kualitas dan kemampuan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dipengaruhi oleh tingkat pendidikan.Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaraan pelaksanaan tugas.

Menurut Hasibuan (2003:54) Pendidikan adalah "suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan". Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang berada dalam lingkungan keluarga.Pendidikan formal dimulai sejak seseorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan (Ranupanjoyo dan Husnan,2006 : 12). Seseorang yang mengalami pendidikan akan mengalami interaksi antara kesadaran, perhatian dan pemahaman yang dinyatakan dalam tingkah laku dan kebiasaan. Dan melalui pendidikan pula seseorang akan mempunyai sudut pandang yang luas, berfikir rasional dan memiliki keahlian tertentu sehingga dengan pendidikan dapat merubah dan mempengaruhi cara hidup seseorang (Syarif, 2000:45).

Pendidikan yang diikuti seseorang pada dasarnya adalah pendidikan formal yang akan ditempuhnya dari kecil sampai dewasa atau dilakukan seumur hidup (Siagian, 2002 : 14). Tingkat pendidikan adalah jenjang formal yang

dijalani individu selama masa sekolah hingga memasuki dunia kerja. Saat ini untuk mencapai tingkat pendidikan yang tinggi dibutuhkan biaya yang tidak sedikit. Itulah wacana yang sering menjadi bahan perbincangan di masyarakat. Pendidikan mahal disebabkan banyak komponen yang harus dipenuhi untuk mendukung berlangsungnya pendidikan formal pada suatu instansi pendidikan, komponen itu sendiri memerlukan biaya yang tidak sedikit.

Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan.Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.

Menurut Tirtaraharja dan La Su Lo (2006 : 273) tingkat pendidikan terdiri atas sebagai berikut :

a. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan serta keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

b. Pendidikan menengah

Pendidikan yang lamanya tiga tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di sekolah menengah. Pendidikan menengah berfungsi

sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar.

c. Pendidikan lanjutan

Pendidikan lanjutan lamanya 3 tahun setelah pendidikan menengah: Pendidikan lanjutan ini berfungsi untuk mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja.

d. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelengarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, *institute* atau universitas.

Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik dan juga tingkat kesadaran yang tinggi akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga Negara serta memudahkan bagi pengembangan.

3. Pengertian Masa kerja

Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat (Tulus, 2006 : 51). Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu kantor, badan dsb. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semvakin lamanya seseorang bekerja maka akan

menimbulkan kebosanan (Tulus, 2006 : 67). Sumakmur (2006 : 70) mengatakan bahwa“semakin lama seseorang dalam bekerja maka semakin banyak dia telah terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tersebut”.

Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas. Masa kerja yang lama juga akan membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya. Sehingga karyawan yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dari pengalaman yang semakin tinggi maka kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya akan semakin cepat. Karenanya, masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan sebuah pengalaman kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas seseorang (Sumarmi, 2004 : 23).

Masa kerja dan kinerja saling berkaitan positif. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dan berbagai aktivitas sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ismani (2001:26) mendefenisikan masa kerja merupakan “lama kerja seorang karyawan dari mulai awal bekerja sampai dengan karyawan berhenti bekerja”. Dengan pengalaman kerja ini, karyawan akan mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan

membahayakan bagi dirinya dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Foster (2002:43) ada beberapa hal yang dapat menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator masa kerja yaitu :

a. Lama waktu/periode bekerja

   Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

   Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut Nitisemiko (2006:12), senioritas atau sering disebut dengan istilah "*length of service*" atau masa kerja adalah "lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu". Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaanyan dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai

aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Dessler (2009:514), dalam hubungannya dengan pengalaman kerja, “masa kerja membantu karyawan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi dan promosi karyawan menuntut penilaian yang berorientasi karir”.Penyedia dari karyawan diangkat dengan menghubungkan kinerja masa lalu dari karyawan dan kebutuhan pengembangannya dalam sebuah rencana karir yang formal.

Orang dengan pengalamannya secara sadar atau tidak sadar memiliki kecakapan teknis serta terampil dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman seseorang tentang kemampuan teknis dan praktek dalam suatu bidang pekerjaan akan dapat meningkatkan prestasi karyawan tersebut. Keunikan variabel masa kerja ini adalah bahwa masa kerja ditentukan oleh rentang waktu, sehingga masa kerja karyawan ditentukan oleh waktu dimana mulai bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul Penelititian	Hasil Penelitian
Arfin K. (2012)	Pengruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kemampuan Bersaing pada Prusahaan Tambang Batu Bara di Provinsi Kalinmantan Tengah.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara persial hanya variable pendidikan yang berpengaruh signifikan dan negatif dalam kemampuan bersaing.Namun secara simultan variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan bersaing.Kesimupulan,Tinggi rendahnya kemampuan bersaing di pengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.
Muhammad Yani (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis Terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjung pinang.	Berdasarkan hasil Penelitian koefisien determinasi terbukti bahwa pemberian pelatihan dan bimbingan teknis mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap prestasi kerja pegawai yang mana dapat di ketahui dari nilai koefisien penentu yaitu sebesar 6,76% yang mana nilai ini mengartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan anatara pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas social dan tenaga kerja Kota Tanjung Pinang.
Setiyoningsih (2011)	Pengaruh Motivasi,Kemampuan dan Kinerja Karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai varibel moderator	Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,Kompensasi sebagai variabel moderator merpekuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan.
Anik Insyiah (2011)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan	Secara simultan dengan tingkat signifikansi 5%, variabel metode

	Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri Pusat Dan Cabang Malang	diklat, mataeri diklat, isntruktur diklat dan lama waktu diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja yang nilay F hitung > F tabel (180,445>2,69) dengan tingkat signifikansi 0.000. Secara persial dengan tingkat signifikansi 5%. Metode diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t hitung sebesar 0,123 < t tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,903. Variabel materi diklat berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 2,958 > t tabel sebesar 2,042 dengan tingkat dengan tigkat signifikansi 0,006. Untuk Variabel Instruktur Diklat berpengaruh signifikan dan t hitung sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan Variabel lama waktu Diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t hitung sebesar -1,369 < t tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0.181. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,043 (paling
Ketut Edy Wirawan (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur	besar dari variabel lain). Berdasarkan hasil penelitan tersebeut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur

C. Kerangka Konseptual

Istilah kinerja berasal dan *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu yang dinilai

dan berkaitan langsung dengan tugas yang dijalankannya (Siagian, 2002 : 224).

Kinerja seorang karyawan pada kenyataannya akan dapat berbeda dengan karyawan lain. Agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

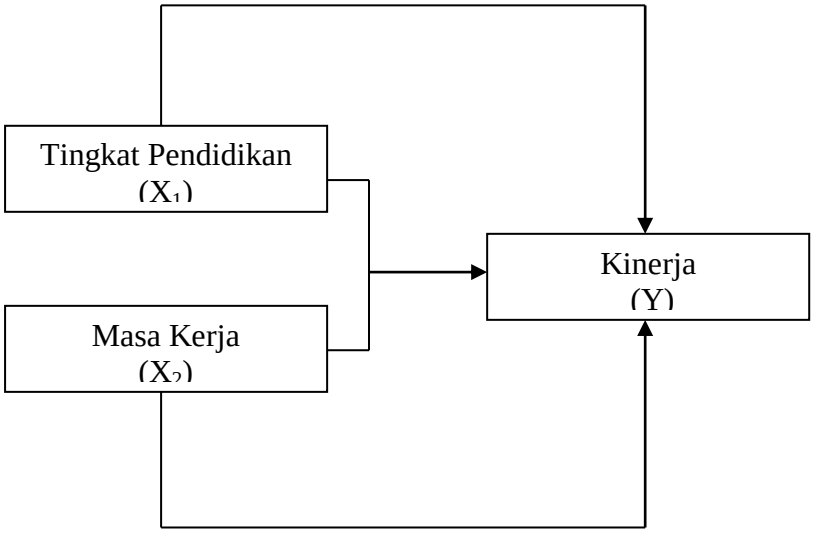
Menurut Mangkuprawira (dalam Gunawan,2004 : 9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pengetahuan, tingkat pendidikan, keterampilan, masa kerja,motivasi, kesehatan, pengalaman kerja, kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial. Pada penelitian ini, faktor yang memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan yang akan diteliti adalah tingkat pendidikan, masa kerja.

Pendidikan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi daya analisisnya maka akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi. Pendidikan seorang karyawan juga dapat memperbaiki kualitasnya dalam menjalankan tugas.

Menurut Hasibuan (2003 : 54) Pendidikan adalah “suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan”.

Menurut Robbins (2003 : 49) masa kerja merupakan “masa seseorang menjalankan pekerjaan tertentu”.Karyawan yang telah lama bekerja mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan bidang pekerjaan maupun tugas yang dijalankannya. Perusahaan memerlukan kinerja yang tinggi dari karyawan, pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan uraian diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang menerangkan fakta-fakta atau kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1.Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan pada PT. SIBATEL(Silangkitang Barata Telekomunikasi).

2. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan pada PT. SIBATEL(Silangkitang Barata Telekomunikasi).

3. Tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL(Silangkitang Barata Telekomunikasi).

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori khususnya jenis penelitian asosiatif. Eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian eksplanatori bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Kemudian untuk memberikan penjelasan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis pada judul penelitian "Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi)".

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) yang beralamat di Gg Famili, Padang Bulan Selayang I, Medan Selayang, Kota Medan, Sumatra Utara 2018.

2. Penelitian di rencanankan mulai bulan januari sampai dengan juni 2018.

Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian.

No.	Kegiatan	2018					
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Pembuatan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Analisa Data						
5.	Penyusunan Skripsi						
6.	Seminar Hasil						
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

C.Definisi Operasional Variabel

Untuk memahami variabel-variabel dan memberikan gambaran yang jelas dalam pelaksanaan penelitian, diberikan defenisi variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian yaitu Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja (X_1 dan X_2) sebagai variabel bebas *(independent variable)* dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat *(dependent variable).* Adapun uraian dan masing-

masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004: 309).

b. Variabel Bebas (X_1) : Tingkat pendidikan

Menurut Hasibuan (2003:54) tingkat pendidikan adalah "jenjang formal yang dijalani individu selama masa sekolah hingga memasuki dunia kerja".

c. Variabel Bebas (X_2) : Masa Kerja

Masa kerja menurut Robbins (2003:49) merupakan "masa seseorang menjalankanpekerjaan tertentu, atau tenggang waktu yang dijalani karyawan dalam menjalankan kegiatan pekerjaanya".Sehingga mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, keterampilan untuk bekerja serta tidak membahayakan dirinya dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Karyawan dengan masa kerja yang lama akan mempunyai pengalaman kerja. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan.

Secara keseluruhan variabel, defenisi variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan disajikan pada Table 3.1 berikut ini :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Tingkat Pendidikan (X_1)	Jenjang formal yang dijalani individu selama masa sekolah hingga memasuki dunia kerja	a. Pendidikan Terakhir b. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan pekerjaan c. Memahami tugas dengan baik d. Kemampuan dalam melaksanakan tugas.	Likert
Masa Kerja (X_2)	Tenggang waktu yang dijalani karyawan dalam menjalankan kegiatan pekerjaanya di perusahaan tersebut.	a. Periode bekerja b. Pengalaman kerja c. Peningkatan katerampilan d. Peningkatan pengetahuan e. mampu bekerja secara efektif f. mampu menggunakan peralatan –peralatan dengan baik	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	a. Pencapaian target atau hasil atas pekerjaan b. Mutu Kerja c .Keterampilan bekerja d .Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditentukan e. partisipasi karyawan dalam melaksanakan tugas f. mampu bekerja aktif dalam tim g. melaksanakan tugas dalam tim dengan baik dan tepat	Likert

Sumber : Dikembangkan Penulis untuk penelitian ini (2018)

D. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tangggapan responden terhadap setiap instrumen adalah skala likert dengan 5 alternatif jawaban.Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:133).

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2008:133)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:74) populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakterisrik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan". Populasi pada penelitian ini adalahseluruh karyawan tetap PT SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) sebanyak 50 orang karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010, hal.116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelititi tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat di berlakukan untuk populasi.

Penentuan jumlah sampel dari populasi diatas, maka jumlah populasi ditarik secara keseluruhan yang dijadikan menjadi sampel dimana jumlah sampel dalam penelitian tersebut berjumlah 50 orang karyawan di PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi).

Teknik pengambilan sampel tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.4
Perhitungan Sampel

Bagian	**Populasi**
Bagian SDM dan Administrasi	15
Bagian Keuangan	18
Bagian Operasi dan Pemeliharaan	21
Jumlah	54

F. Jenis Data

Menurut cara memperolehnya (Suliyanto, 2006:131) data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan wawancara (*interview*) dan daftar pertanyaan (*Questionaire*) yang disebarkan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah diolah berupa dokumen perusahaan atau organisasi dan dipublikasikan yang dikumpulkan oleh pihak atau instansi lain. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi, daftar absensi, masa kerja pegawai, tingkat pendidikan dan umur pegawai.

G.Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data guna membahas masalah pada penelitian ini ada beberapa teknik yang digunakan yaitu terdiri dari :

1. Daftar Pertanyaan (*Questionaire*)

Yaitu pertanyaan-pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yang dibagikan langsung

oleh peneliti kepada karyawan PT. SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi).

2. Wawancara (*interview*)

   Yaitu memperoleh data-data melalui proses percakapan dalam bentuk tanya jawab secara langsung dengan pihak PT.SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi) yang berwenang memberi data dan informasi yang dibutuhkan.

3. Studi Dokumentasi

   Dilakukan dengan meneliti dokumen-dokumen dan bahan tulisan dari perusahaan serta sumber-sumber lain yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

H.Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga. Perencanaan yang matang mutlak diperlukan, lalu alat-alat yang digunakan juga harus dalam kondisi baik. Oleh karena itulah sering kali sebelum penelitian dilakukan dilakukan pengujian alat-alat yang digunakan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan di PT.SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi) dalam hal ini diambil sebanyak 30 orang karyawan di luar sampel.

1. Uji Validitas

Uji validitasmenunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang seharusnya diukur (Situmorang, 2008:32). Uji validitas untuk menguji

data yang didapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu koesioner. Uji validitas ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS* versi *18.0 for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$,maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 30 orang responden diluar dari responden penelitian derajat bebas df = 30, sehingga r (0,05:30), diperoleh r_{tabel} adalah 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dalam pengukurannya. Uji reliabilitas menurut Arikunto (2002 : 15) menunjuk pada suatu pengertian bahwa "suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik, reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi dan kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya". Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi *18.0 for windows*, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.
b. Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel

Menurut Ghozali dan Kuncoro (Situmorang, 2008 : 40) butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

a. Menurut Ghozali jika nilai *Cronbach's alpha*> 0.60

b. Menurut Kuncoro jika nilai *Cronbach's alpha*> 0.80

I. Metode Analisis Data

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode deskriptif dilakukan untuk menganalisis data penelitian dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi (Sugiyono, 2008 :142).Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif sehingga dapat diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai variabel penelitian berdasarkan data.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis kuantitatif terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar model tidak bias dan kuat. Beberapa asumsi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas Data

   Pengujian normalitas data untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

   Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot.* Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Situmorang,2008:55).

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terjadi varian gangguan berbeda dari satu pengamatan, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika sebuah varian sama, maka dikatakan homokedastisitas. Apabila varian berbeda, maka dikatakan terjadi heterokedastisitas. Alat untuk mengujinya terbagi dua yaitu, dengan alat analisis grafik dan analisis residual yang berupa statistik (Situmorang, 2008 : 65).

3. Uji Multikolinieritas

   Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, jika terdapat korelasi maka telah terjadi masalah multikoliniearitas. Model regresi yang baik adalah tidak terkena multikoliniearitas, untuk mengetahuinya dapat dilihat melalui *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji multikoliniearitas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan :

   a. Bila VIF >5 terdapat masalah multikoliniearitas
   b. Bila VIF <5 tidak terdapat masalah multikoliniearitas

3.Metode Analisis Kuantitatif

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah maka penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS versi 18.0 for windows.*

Model regeresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1x_1+b_2x_2+e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

x_1 = Tingkat Pendidikan

x_2 = Masa Kerja

e = Standart error

2.Pengujian Hipotesis

Data yang diperoleh peneliti agar hasil penelitian terarah dan tidak menyimpang dan standar korelasi maka pengujian hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji-F. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Ho : b_1, b_2 = 0, Artinya tingkat pendidikan, masa kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi).

b. H_0 : b1, b2 $\neq$ 0, Artinya tingkat pendidikan, masa kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi)

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada a= 5%

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada a =5%

b. Uji Signifikan Parsial / individual (Uji-t)

Uji-t disebut juga sebagai uji signifikansi individual.Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi)
   a. Ho : $b_1 = 0$. Artinya tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.SIBATEL (silangkita barata telekomunikasi).
   b. Ho :$b_1 \neq 0$. Artinya tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi).
2. Pengaruh variabel masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi).
   a. Ho : $b_2 = 0$. Artinya masa kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi).
   b. Ho : $B_2 \neq 0$. Artinya masa kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.SIBATEL (silangkitang barata telekomunikasi).

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$pada a= 5%

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$pada a= 5%

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinansi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yaitu tingkat pendidikan, masa kerja dalam menerangkan variasi variabel kinerja pegawai. Menurut Ghozali dan kuncoro (2008 : 34) menyatakan bahwa “secara umum koefisien determinansi untuk data silang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan”.

DAFTAR PUSTAKA

Sedarmayanti. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil** (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.

Wibowo. (2010). **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rajawali Press.

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

Malthis Robert L Jackson John H, 2002. ***Human Resource Management,*** Alih Bahasa. Jakarta : Selemba Empat.

Hasibuan, Melayu S.P, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia,**Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

As'ad, 2001, **Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri,**Yogyakarta : Liberty.

Gibson, James L et al, 2008, **Organisasi dan Manajemen:** Perilaku, struktur, proses, Edisi Keempat, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.

Davis, Keith dan Newstorm, 2006. **Perilaku Dalam Organisasi.**Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.

Husnan, Suad 2006**. Dasar-Dasar Manajemen Keuagan,**Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

P. Siagian, Sondang.2002. **Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administra si,** Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Arfin K, 2012. **Evaluasi Pembelajaran.** Bandung, PT. Remaja Sordakarya.

Muhammad Yani, 2013. **Mindset Kurikulum.** Alfabet, Bandung.

Setiyoningsih, 2011. **Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mo derator.** Universitas Brawijaya, Malang.

Suma'mur. 2006, **HiglenePerusahan dan Kesehatan Kerja.** Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Nila Ismani, 2001. **Etika Keperawatan.** Widya Medika, Jakarta.

Alex S. Nitisimito, 2006,**Manajemen Personalia,** Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.

Dessler, Gary, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : PT. Prenhallindo.

Mangkuprawira, Tb, Sjafri, 2004**. Manajemen Sumber Daya Manusia,** Strategik Ghalia Indonesia Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2003. **Prilaku Organisasi**, Index, Jakarta.

Sugiyono , 2008. **Metode Penelitian Kuanitatif Kualitatif dan R&D**, Bandung.

Suliyanto, 2010**. Studi Kelayakan Bisnis:** Pendekatan Praktis, Andi Offset, Yogyakarta.

Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang, 2008**. Ananlisis dan Penelitian** Penerbit USU Press, Medan.

Arikunto, S. 2008**. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek.** Jakarta : Rineka Cipta.

KUESIONER PENELITIA

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KNERJA KARYAWAN PADA PT SIBATEL (SILANGKITANG BARATA TELEKOMUNIKASI) MEDAN

Yth. Saudara/i

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Serjana (S1) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univrsitas Medan Area, saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Keberhasilan identitas saudara/i akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama saudara/i dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Penulis

Heri Candra

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan alternatif jawaban
2. Cara mengisi jawban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom :

Contoh

SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
(√)				

3. Apabila anda merasa jawban yang dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaikiki dengan memberi tanda yang sama denga (=) pada jawaban yang diras kurang tepat.

Contoh

SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
(√ =)				

B. Identitas Pribadi Responden

Nama : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : A. Laki-Laki B. Perempuan.

C. Pernyataan

1. Tingkat pendidikan X_1

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Pendidikan Terakhir						
1	Prusahaan mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan.					
Kesesuaian tingkat Pendidikan dengan pekerjaan						
2	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya.					
Memahami tugas dengan baik						
3	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Kemampuan dalam melaksanakan tugas						
4	Saat menempuh pendidikan, pernah diberi pembelajaran selain materi pembelajaran.					

2. Masa Kerja

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Periode Bekerja						
1	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja.					
Pengalaman Bekerja						
2	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
Peningkatan Keterampilan						
3	Keterampilan yang saya miliki masih diatas rata-rata dari karyawan yang lain.					
Penigkatan Pengetahuan						
4	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan					
Mampu Bekerja Secara Efekif						
5	Saya dapat mengusai pekerjaan yang telah diberikan oleh Prusahaan dengan baik.					

Mampu Menggunakan Peralatan-Peralatan Dengan Baik						
6	Saya dapat mengusai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					

3. Kinerja Karyawan

NO	**PERTANYAAN**	**SS**	**S**	**RR**	**TS**	**STS**
Pencapaian Target Atau Hasil Atas Pekerjaan						
1	Dalam melaksanakn tugas saya jarang melakukan kesalahan.					
Mutu Kerja						
2	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
Keterampilan Bekerja						
3	Menunda pekerjaan bukanlah					

	bagian dari sikap kerja saya.					
Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Dengan Tanggung Jawab Yang Telah Ditentukan						
4	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
Parsitifasi Karywan Dalam Melaksanakan Tugas						
5	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjan.					
Mampu Bekerja Efektif Dalam Tim						
6	Saya dapat bekerja dalam tim.					
Melaksanakan Tugas Dalam Tim Dengan Baik Dan Tepat						
7	Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya.					

“TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI SAUDARA”

LAMPIRAN

HASIL UJI SPSS

Data Penelitian			
Tingkat Pendidikan(X_1)			
P1	P2	P3	P4
5	4	5	5
5	4	5	4
4	5	5	3
5	5	3	4
5	4	5	5
4	5	5	4
4	4	4	5
5	5	5	4
4	5	4	5
5	5	5	4
4	4	4	5
5	4	5	4
5	4	4	5
4	5	4	4
5	4	5	4
4	5	4	5
3	4	5	4

5	4	5	4
4	4	4	3
5	3	5	4
3	5	4	4
4	3	5	5
5	4	4	5
4	4	5	4
4	5	4	5
5	4	3	4
4	5	3	5
5	4	5	4
3	5	3	5
5	5	5	4
3	5	4	5
5	4	5	3
4	5	5	5
4	4	3	4
5	5	5	5
3	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	3
5	4	3	5
4	4	4	5

4	5	5	4
4	4	5	4
5	5	4	5
4	4	5	4
5	3	4	5
4	4	5	5
5	4	5	4
4	5	5	5
5	5	4	4
5	4	5	5
4	3	5	4
4	4	2	5
4	5	5	4
5	4	5	5

Data Penelitia

Masa Kerja (X_2)

P1	P2	P3	P4	P5	P6
5	5	5	5	5	4
4	5	3	4	3	5
5	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	4
5	4	5	3	4	5
5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	5
5	5	3	5	5	4
5	4	4	3	5	5
4	5	5	5	4	4
5	4	2	4	3	5
5	4	5	5	4	3
4	5	4	4	2	4
5	5	5	3	4	5
4	4	2	4	5	3
5	4	2	5	4	4
4	3	3	4	2	5
5	4	5	5	5	4
4	5	4	2	3	5

3	4	2	4	5	4
5	5	5	5	4	3
4	4	3	4	5	4
3	5	2	5	2	5
4	3	4	4	4	5
4	5	5	5	5	2
5	4	3	4	5	4
3	5	2	5	4	5
4	4	5	4	5	3
4	2	2	5	5	4
5	5	4	3	4	5
4	2	5	5	4	4
5	5	4	4	5	5
5	4	3	5	4	4
5	4	5	3	5	5
4	5	4	4	4	4
5	2	5	5	5	4
4	5	4	3	4	5
5	4	5	3	5	4
4	5	4	3	4	5
3	5	5	5	5	5
4	3	3	4	2	4
5	5	4	3	4	5

2	4	5	5	5	4
5	3	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5
4	3	5	4	4	5
5	3	3	5	5	4
3	3	5	5	4	5
2	5	4	5	5	5
5	4	5	4	3	4
3	5	4	5	4	4
4	4	5	3	5	3
5	5	5	5	3	4
3	5	4	5	5	5

Data Peneletian						
Kinerja Karyawan (Y)						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
5	4	3	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4	3
4	4	4	5	3	5	5
5	4	3	4	4	5	4
3	5	4	4	5	4	5
5	4	2	3	2	4	3
4	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4
3	5	3	4	3	5	4
4	5	4	5	4	4	3
5	4	5	4	4	5	5
3	5	3	4	5	5	2
5	4	3	5	4	4	5
4	3	4	5	4	5	5
5	5	5	3	3	4	4
4	4	2	5	2	5	4
5	5	3	4	5	2	5
2	4	3	3	4	5	5

4	5	4	5	5	4	4
2	4	5	4	4	5	4
3	3	5	5	3	4	3
5	5	4	5	4	2	3
3	4	5	4	5	4	3
4	5	4	5	4	5	5
2	4	5	4	5	4	4
3	5	2	3	4	2	5
5	4	5	4	5	4	4
2	2	3	5	3	5	4
4	2	3	2	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5
3	4	3	4	5	5	4
4	4	4	3	5	4	5
4	3	3	5	4	4	3
3	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4
2	3	5	4	5	5	5
5	4	3	5	4	3	3
3	5	5	4	5	5	5
5	3	4	5	5	3	5
4	5	3	3	4	5	2
4	4	4	5	5	3	3

5	5	2	5	4	4	5
5	4	5	2	5	5	3
4	5	5	5	4	4	4
5	3	3	4	2	5	5
4	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	4	2	4
5	2	4	3	5	4	5
3	4	5	4	4	5	4
4	3	4	5	3	3	4
3	5	5	4	4	4	3
5	4	5	5	4	5	5

Teknik Aanalisi Data

1. Uji Kualitas Data

a. Validitas

Uji Validitas Tingkat Pendidikan ($X_{1)}$

Correlations

		p1	p2	p3	p4	X1
p1	Pearson Correlation	1	-,172	,221	,010	,569**
	Sig. (2-tailed)		,212	,108	,941	,000
	N	54	54	54	54	54
p2	Pearson Correlation	-,172	1	-,094	,049	,363**
	Sig. (2-tailed)	,212		,501	,725	,007
	N	54	54	54	54	54
p3	Pearson Correlation	,221	-,094	1	-,218	,563**
	Sig. (2-tailed)	,108	,501		,112	,000
	N	54	54	54	54	54
p4	Pearson Correlation	,010	,049	-,218	1	,391**
	Sig. (2-tailed)	,941	,725	,112		,003
	N	54	54	54	54	54
X1	Pearson Correlation	,569**	,363**	,563**	,391**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,003	
	N	54	54	54	54	54

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Masa Kerja (X_2)

Correlations

		p5	p6	p7	p8	p9	p10	X2
p5	Pearson Correlation	1	-,120	,152	-,237	,029	-,107	,333*
	Sig. (2-tailed)		,387	,271	,084	,834	,439	,014
	N	54	54	54	54	54	54	54
p6	Pearson Correlation	-,120	1	,021	-,120	-,049	,056	,361**
	Sig. (2-tailed)	,387		,882	,387	,724	,690	,007
	N	54	54	54	54	54	54	54
p7	Pearson Correlation	,152	,021	1	-,065	,181	-,125	,633**
	Sig. (2-tailed)	,271	,882		,639	,191	,368	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
p8	Pearson Correlation	-,237	-,120	-,065	1	,131	-,297*	,189
	Sig. (2-tailed)	,084	,387	,639		,347	,029	,170
	N	54	54	54	54	54	54	54
p9	Pearson Correlation	,029	-,049	,181	,131	1	-,246	,523**
	Sig. (2-tailed)	,834	,724	,191	,347		,073	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54
p10	Pearson Correlation	-,107	,056	-,125	-,297*	-,246	1	,044
	Sig. (2-tailed)	,439	,690	,368	,029	,073		,752
	N	54	54	54	54	54	54	54
X2	Pearson Correlation	,333*	,361**	,633**	,189	,523**	,044	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,007	,000	,170	,000	,752	
	N	54	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	Y
p11	Pearson Correlation	1	,071	-,121	,052	-,089	-,257	,069	,320*
	Sig. (2-tailed)		,612	,382	,707	,523	,061	,620	,018
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
p12	Pearson Correlation	,071	1	,080	,107	,070	-,198	-,183	,361**
	Sig. (2-tailed)	,612		,567	,441	,615	,151	,186	,007
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
p13	Pearson Correlation	-,121	,080	1	,088	,293*	,059	-,035	,549**
	Sig. (2-tailed)	,382	,567		,526	,031	,670	,802	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
p14	Pearson Correlation	,052	,107	,088	1	-,216	-,201	-,047	,285*
	Sig. (2-tailed)	,707	,441	,526		,117	,146	,737	,037
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
p15	Pearson Correlation	-,089	,070	,293*	-,216	1	-,071	,150	,432**
	Sig. (2-tailed)	,523	,615	,031	,117		,609	,279	,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
p16	Pearson Correlation	-,257	-,198	,059	-,201	-,071	1	,127	,179
	Sig. (2-tailed)	,061	,151	,670	,146	,609		,360	,196
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
p17	Pearson Correlation	,069	-,183	-,035	-,047	,150	,127	1	,420**
	Sig. (2-tailed)	,620	,186	,802	,737	,279	,360		1
	N	54	54	54	54	54	54	54	
y	Pearson Correlation	,320*	,361**	,549**	,285*	,432**	,179	,420**	
	Sig. (2-tailed)	,018	,007	,000	,037	,001	,196	,002	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Reabilitas

Uji Reabilitas Tingkat Pendidikan (X_1)

Scale: ALL VARIABLES

Tingkat Pendidikan (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	54	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,640	4

Uji Reabilitas Masa Kerja (X_2)

Scale: ALL VARIABLES

MASA KERJA(X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	54	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	6

Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	54	100,0

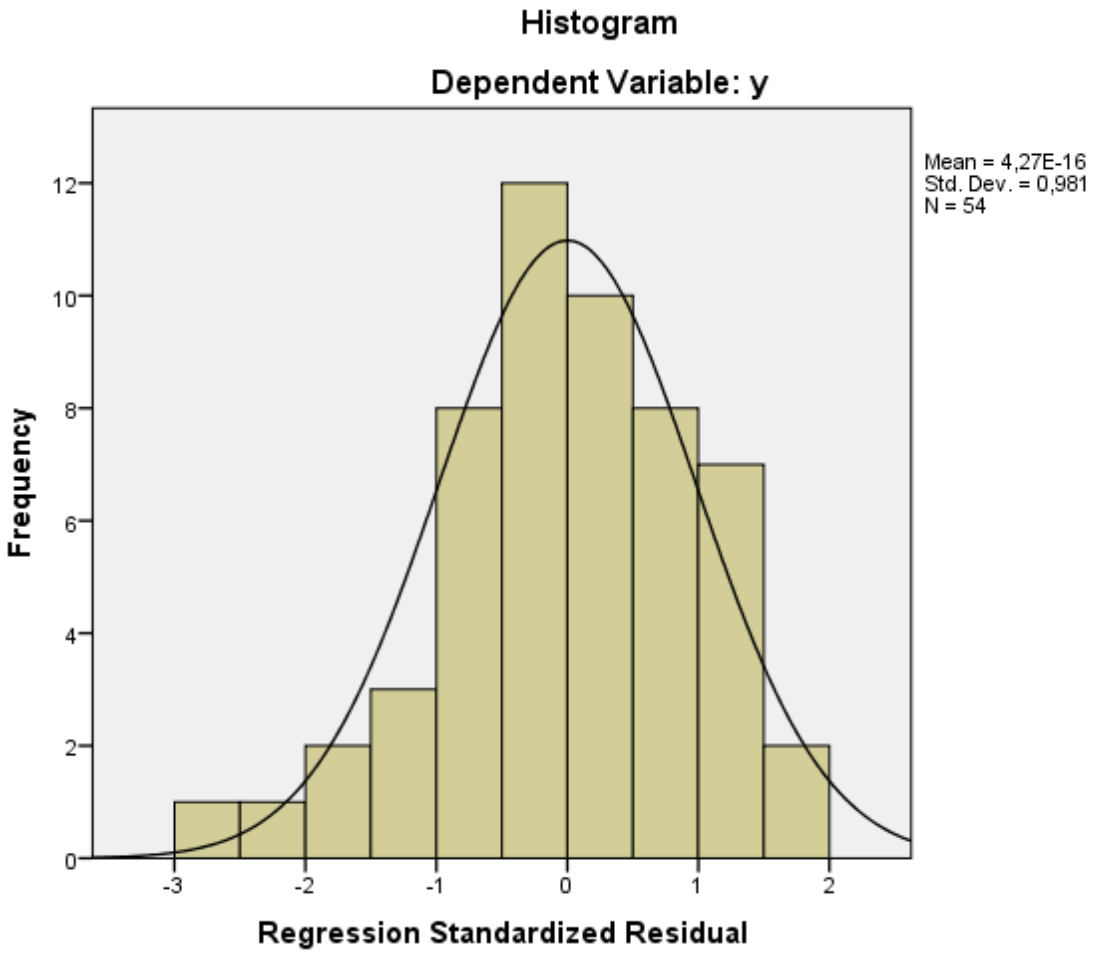
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	7

2. **Uji Asumsi Klasik**

   a. **Normalitas**



b. Muktikolinearitas

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,467[a]	,218	,487	2,04790

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,867	5,071		1,946	,057		
	X1	,638	,223	,357	2,858	,006	,985	1,016
	X2	,309	,148	,260	2,083	,042	,985	1,016

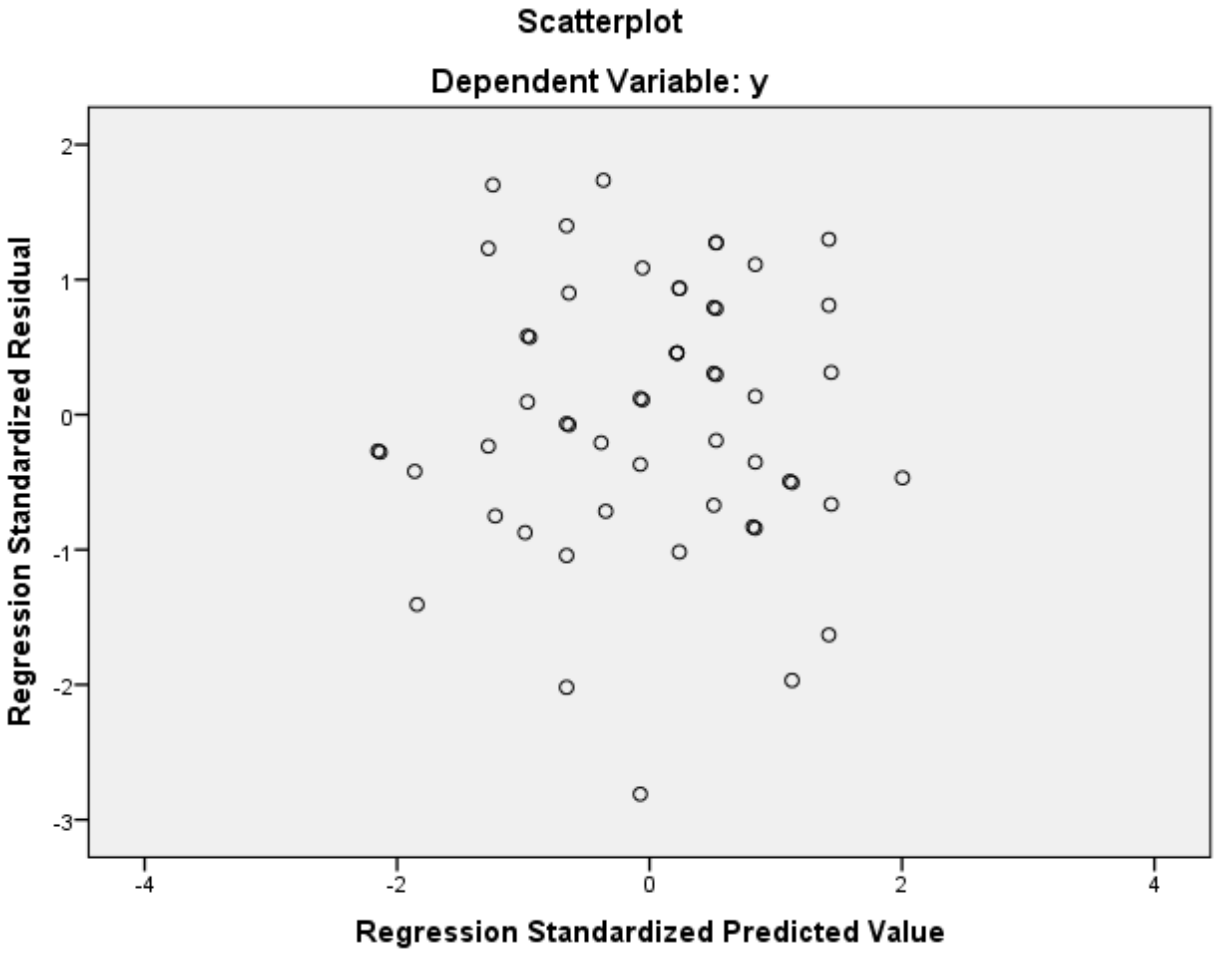
a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,005	25,213	,00	,51	,62
	3	,002	38,584	1,00	,49	,38

a. Dependent Variable: y

c. **Heteroskedastisitas**



3. **Uji Hipotesis**

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,467[a]	,218	,487	2,04790

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,612	2	29,806	7,107	,002[b]
	Residual	213,888	51	4,194		
	Total	273,500	53			

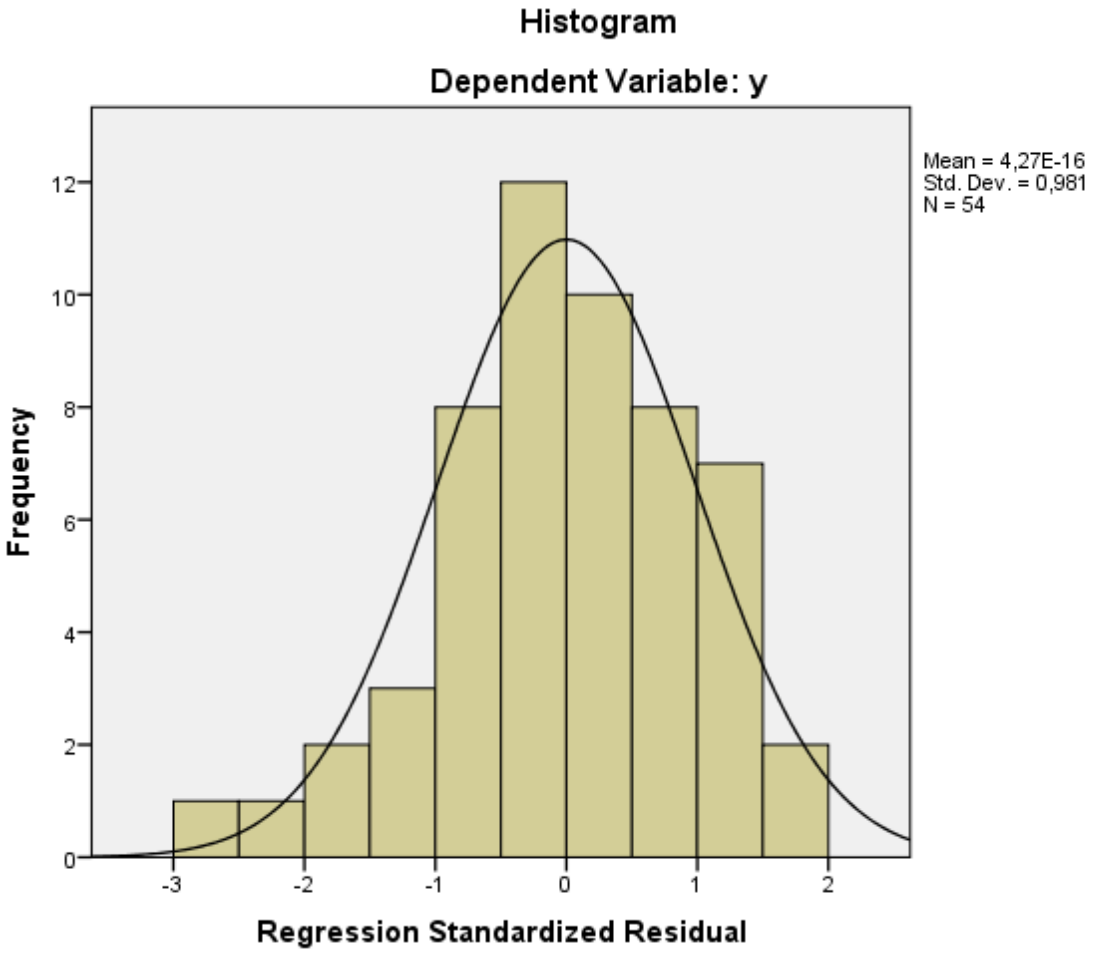
a. Dependent Variable: y

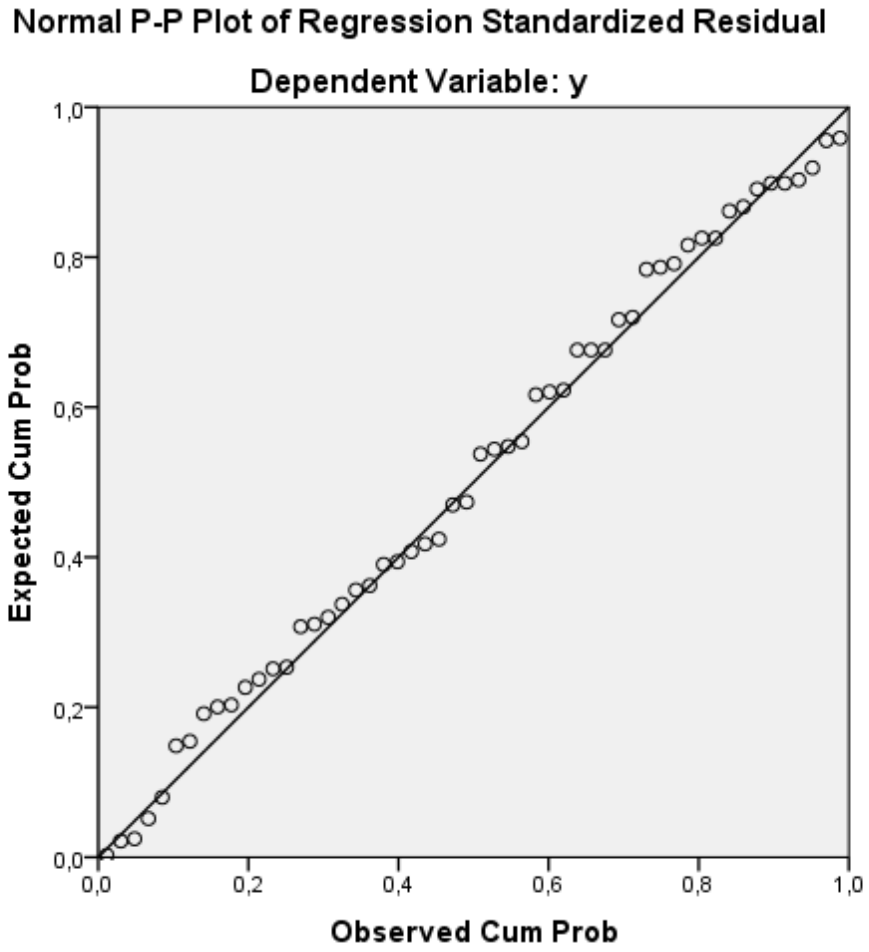
b. Predictors: (Constant), X2, X1

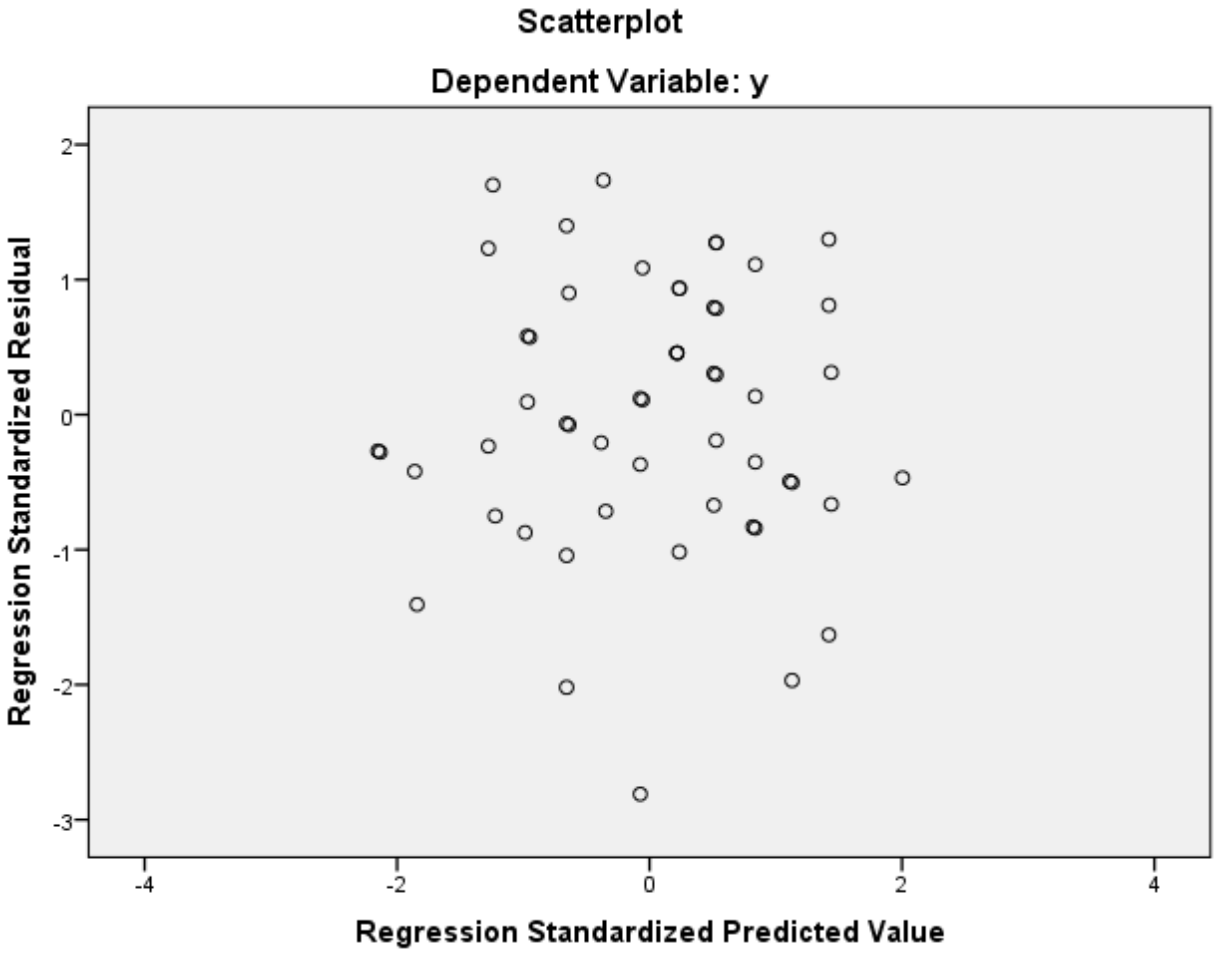
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,867	5,071		1,946	,057
	X1	,638	,223	,357	2,858	,006
	X2	,309	,148	,260	2,083	,042

a. Dependent Variable: y


Histogram
Dependent Variable: y
Mean = 4,27E-16
Std. Dev. = 0,981
N = 54
Frequency
0
2
4
6
8
10
12
-3
-2
-1
0
1
2
Regression Standardized Residual


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: y
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0


Scatterplot
Dependent Variable: y
Regression Standardized Residual
Regression Standardized Predicted Value
2
1
0
-1
-2
-3
-4
-2
0
2
4