

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN  
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ASIA JAYA MAKMUR  
MAKASSAR**

**Tesis**

Untuk Memenuhi salah satu persyaratan  
Mencapai derajat Magister Manajemen



Diajukan oleh :

**AMIR HAMZAH  
2017.MM.20580**

**MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS  
NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

## PENGESAHAN TESIS

### PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASIA JAYA MAKMUR MAKASSAR

Oleh:

**AMIR HAMZAH**  
2017.MM.20580

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 04 Desember 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

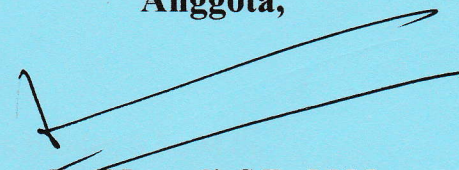
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

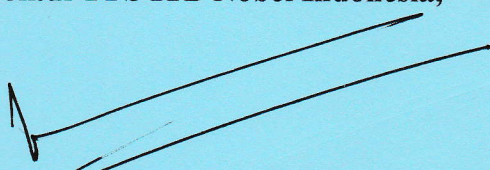
  
Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

Anggota,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M

Mengetahui:

Direktur PPS ITB Nobel Indonesia,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Ketua Prodi Magister Manajemen,

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS  
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS : PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA  
DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ASIA JAYA MAKMUR  
MAKASSAR**

**IDENTITAS MAHASISWA**

Nama Mahasiswa : Amir Hamzah  
Nim : 2017.MM.20580  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING**

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.  
Anggota : Dr. Maryadi, S.E., M.M.

**TIM DOSEN PENGUJI**

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.  
Dosen Penguji 2 : Prof. Dr. H. Masdar Mas'ud, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 04 Desember 2021  
SK Penguji : 04/SK/PPS/ITB/-NI/XII/2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, Saya bersedia tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar. ,2021.

Mahasiswa,



**Amir Hamzah**  
**2017.MM.20580**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis/peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, taufik dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan dan petunjuk hingga selesainya penyusunan dan penulisan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar ”**.

Tesis ini dapat terselesaikan karena tidak terlepas dari dukungan dari berbagai pihak, untuk itu ungkapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada berbagai pihak yang turut memberikan andil baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian tesis ini sebagai berikut :

1. Bapak Giri Dwinanda, S.Psi., M.Psi., selaku ketua yayasan Institut Teknologi & Bisnis (ITB) Nobel Indonesia
2. Bapak Dr. Badaruddin, S.T., M.M., selaku rektor Institut Teknologi & Bisnis (ITB) Nobel Indonesia
3. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku direktur Institut Teknologi & Bisnis (ITB) Nobel Indonesia
4. Ibu Dr. Sylvia, S.E., M.Si., A.K., CA. selaku ketua program studi Magister Manajemen
5. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E.,M.Si. selaku ketua komisi pembimbing yang telah banyak memberikan arahan sehingga tesis ini dapat terselesaikan

6. Bapak Dr. Maryadi, S.E.,M.M. selaku anggota komisi pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan mendorong penulis untuk senantiasa belajar dengan penuh kesabaran sehingga tesis ini dapat terselesaikan
7. Para dosen di Pascasarjana Institut Teknologi & Bisnis (ITB) Nobel Indonesia khususnya pada Program Magister Manajemen (M.M) yang telah mengajar penulis dengan penuh kesabaran.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa apa yang tersaji dalam tesis ini, masih memiliki banyak kekurangan. Untuk itu saran dan kritikan sangat penulis harapkan guna melengkapi segala kekurangannya. Semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.

Aamiin.....

Makassar, Desember 2021

Amir Hamzah  
2017.MM.20580

## ABSTRAK

**Amir Hamzah. 2021.** Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar, dibimbing Maryadi dan Muhammad Idris.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar (2) menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar (3) menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode survei dan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan menggunakan data primer melalui survei sebanyak 30 orang karyawan PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Penelitian dilakukan kurang lebih 3 bulan. Data dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for The Social Sciens (SPSS)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Kompetensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan kinerja karyawan*



## ABSTRACT

**Amir Hamzah. 2021.** *The Effect of Competence, Work Experience, and Education Level on Employee Performance at PT. Asia Jaya Makmur Makassar, supervised by Maryadi and Muhammad Idris.*

*This study aims to (1) examine and analyze the effect of competence on employee performance at PT. Asia Jaya Makmur Makassar (2) examines and analyzes the effect of work experience on employee performance at PT. Asia Jaya Makmur Makassar (3) examines and analyzes the effect of education level on employee performance at PT. Asia Jaya Makmur Makassar.*

*This study uses survey methods and quantitative descriptive research types and uses primary data through a survey of 30 employees of PT. Asia Jaya Makmur Makassar. The study was conducted for approximately 3 months. Data were analyzed using the Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) program.*

*The results of this study indicate that (1) competence has a positive and significant effect on employee performance (2) work experience has a positive and significant effect on employee performance (3) education level has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Competence, work experience, education level and employee performance*





## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
IDENTITAS, MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Kompetensi.....	8
2.2.1. Pengertian Kompetensi .....	8
2.2.2. Indikator Kompetensi Menurut Spencer.....	10
2.3 Pengalaman Kerja .....	13
2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	13
2.3.2. Indikator Pengalaman Kerja .....	14
2.4 Tingkat Pendidikan .....	17
2.4.1. Pengertian Tingkat Pendidikan.....	17
2.4.2. Indikator Tingkat Pendidikan .....	19
2.5 Kinerja.....	20

2.5.1. Pengertian Kinerja .....	20
2.5.2. Indikator Kinerja .....	22
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1 Kerangka Konseptual.....	24
3.2 Hipotesis.....	25
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	26
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	29
4.2 Lokasi dan Waktu penelitian.....	29
4.3 Populasi dan Sampel.....	30
4.4 Metode Pengumpulan Data.....	30
4.4.1. Jenis Data .....	30
4.4.2. Sumber Data .....	30
4.5 Tehnik Pengumpulan Data.....	31
4.5.1. Interview Atau Wawancara .....	31
4.5.2. Kuesioner .....	31
4.6 Instrumen Penelitian.....	32
4.6.1. Uji Validitas.....	32
4.6.2. Uji Realibilitas .....	33
4.7. Teknik Analisis Data.....	33
4.8. Pengujian Hipotesis .....	34
4.8.1. Uji F (Simultan).....	34
4.8.2. Uji T (Parsial) .....	35
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Hasil Penelitian.....	36
5.1.1. Deskriptif Responden.....	36
5.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
5.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	36
5.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
5.1.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	38
5.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	38
5.1.2.1. Kompetensi.....	39
5.1.1.3. Pengalaman Kerja.....	40
5.1.1.3. Tingkat Pendidikan.....	42
5.1.1.3. Kinerja .....	43
5.1.3. Instrumen Penelitian.....	45

5.1.3.1. Pengujian Validitas .....	45
5.1.3.2. Pengujian Realibilitas .....	46
5.1.4. Teknik Analisis Data .....	47
5.1.4.1. Uji Koefisien Determinasi .....	47
5.1.4.2. Analisis Regresi Berganda .....	48
5.1.5. Pengujian Hipotesis .....	50
5.1.5.1. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	50
5.1.5.2. Pengujian Secara Parsial (Uji T).....	51
5.2. Pembahasan.....	53
5.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	53
5.2.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	56
5.2.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja.....	59

## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan.....	62
6.2. Saran.....	62

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian terdahulu .....	7
Tabel 5.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	36
Tabel 5.2. Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia.....	37
Tabel 5.3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja .....	37
Tabel 5.4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	38
Tabel 5.5. Deskriptif variabel kompetensi (X1) .....	39
Tabel 5.6. Deskriptif variabel pengalaman kerja (X2).....	41
Tabel 5.7. Deskriptif variabel tingkat pendidikan (X3) .....	42
Tabel 5.8. Deskriptif variabel kinerja karyawan (Y) .....	44
Tabel 5.9. Hasil uji validitas .....	46
Tabel 5.10. Hasil uji realibilitas.....	47
Tabel 5.11 Hasil pengujian koefisien determinasi.....	48
Tabel 5.12. Hasil data regresi berganda .....	48
Tabel 5.13. Hasil pengujian secara simultan (uji F) .....	50
Tabel 5.14. Hasil pengujian secara parsial (uji T) .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1. Kerangka konseptual..... 25

**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat izin penelitian
2. Kuesioner hasil penelitian
3. Tabulasi data penelitian
4. Hasil analisis data SPSS

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekwensinya, manajer-manajer di semua lapisan harus perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan (*objectives*) merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen.

Kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat dan penting, relevansinya ada dan akurat, bahwa mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*), ia mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui penengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Maka pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada kompetensi harus mengacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi, serta sasaran organisasi.

Pengalaman kerja dapat membantu tenaga kerja memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah yang mereka hadapi dan mendorong mereka dalam beraktifitas dan menciptakan situasi keharmonisan bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Untuk mewujudkan efektifitas kerja karyawan maka perusahaan harus menjalankan usaha-usaha perbaikan atau peningkatan efektifitas kerja karyawan yang dilakukan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan. Produktifitas kerja karyawan akan selalu dipengaruhi oleh faktor ekstern dan intern. Faktor pengalaman kerja, tingkat pendidikan karyawan merupakan salah satu faktor dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Dengan adanya kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang memadai maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai manifestasi dan fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan dan pelatihan.



Program pendidikan dan pengalaman kerja merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomi dan non ekonomi dalam perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang berdasarkan standar kinerja yang telah dilakukan. Kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan. Kinerja menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu mencapai standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Hal ini tentu saja merupakan ekspresi potensi seseorang di dalam suatu perusahaan tempat bekerja.

Melalui penilaian hasil kinerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas kinerja karyawan tersebut. Penilaian kinerja dapat juga digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan.

Penelitian tentang kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan oleh beberapa peneliti terdahulu sudah pernah dilakukan diantaranya Ketut Edy Wirawan (2014) “menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja”. Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Zakso (2010) “bahwa kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Beberapa hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Husaini

Usman (2011: 489) yang menyatakan bahwa “semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan”.

Berdasarkan uraian diatas akan pentingnya kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja serta melihat hasil dari penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul. “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar ?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar ?
3. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam mengambil kebijakan penentuan kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.
3. Bagi karyawan, untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi pihak lain, sebagai salah satu sumber acuan penelitian atau referensi terhadap masalah-masalah yang sama.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian iniyang menjadi rujukan sebagai bahan acuan dan pembanding dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil temuan
1	Ketut Edy Wirawan (2014)	Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri makmur cabang Singaraja	Ada pengaruh positif kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan
2	Tri Nuruni (2014)	Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD NEGERI, kecamatan Sidoharjo	Kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru
3	Johanes Kurniawan (2015)	Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rinai Indonesia	Ada pengaruh kompetensi, positif tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
4	Andika Dwi Putra (2017)	Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA(persero) Malang	Ada pengaruh kompetensi, positif tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : Wirawan, Nuruni, Kurniawan, putra

## 2.2. Kompetensi

Kompetensi merupakan kew<sup>7</sup> an dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya.

### 2.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi oleh Spencer dalam Moehariono (2009:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Berdasarkan dari definisi kompetensi ini, terdapat beberapa makna yang terkandung didalamnya, adalah sebagai berikut.

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi tinggi, maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan

baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya kriteria volume penjualan yang mampu dihasilkan seseorang *salesman* sebesar 1.000 buah/bulan atau manajer keuangan dapat mendapatkan keuntungan 1 miliar/tahun.

Kemudian, ia mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Mereka juga mengatakan dari karakteristik dasar tersebut dapat mengetahui tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau dibawah rata-rata. Oleh karena itu, penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan penting sekali tentunya karena akan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia lainnya. Pendapat ahli lainnya mengatakan bahwa kompetensi berhubungan dengan sikap, watak kepribadian, dan pengetahuan yang diperolehnya.

Sudarmanto (2009:45) mengutarakan bahwa kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Dengan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

### **2.2.2. Indikator Kompetensi Menurut Spencer**

Selanjutnya Spencer sebagaimana mengelompokkan kompetensi dalam empat kelompok, dan kelompok tersebut memuat sejumlah kompetensi.

Beberapa kompetensi berikut ini dikutip oleh Kusumastuti (2011).

- a. Semangat untuk berprestasi dan bertindak (*achievement and action*) yang meliputi kompetensi: (1) orientasi untuk berprestasi; (2) perhatian terhadap kerapihan, mutu, dan ketelitian; (3) inisiatif ; (4) pencarian dan pengumpulan informasi.

Orientasi untuk berprestasi merupakan derajat kepedulian atau upaya seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia berusaha bekerja dengan baik atau di atas standar. Kompetensi ini direfleksikan dalam orientasi kepada hasil, efisiensi, standar, perbaikan, kewirausahaan, dan optimasi penggunaan sumber daya. Perhatian terhadap kerapihan, mutu dan ketelitian yaitu dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan kerjanya, khususnya berkenaan dengan ketersediaan dan akurasi data serta informasi. Kompetensi ini meliputi pemantauan, kejelasan, dan mengurangi ketidakpastian.



Inisiatif yaitu keinginan atau derajat usaha untuk bertindak melebihi yang di harapkan oleh pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dulu. Tindakan itu dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan dan menciptakan peluang-peluang baru secara proaktif. Pencarian dan pengumpulan informasi diartikan pula sebagai kemampuan memahami sesuatu secara lebih mendalam merujuk kepada besarnya usaha seseorang untuk mencari dan mengumpulkan informasi bagi peningkatan kualitas keputusan, dan tindakan berdasarkan informasi yang akurat serta pengalaman atas kondisi lingkungan.

- b. Kemampuan mempengaruhi orang lain yang meliputi kompetensi-kompetensi: (1) mendukung dan mempengaruhi; (2) kesadaran berorganisasi; (3) membangun hubungan kerja. Kompetensi (1) merupakan kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik pada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya. Kompetensi (2) yaitu kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi, mengidentifikasi orang-rang yang berperan atau berpengaruh dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan memprediksi pengaruh suatu situasi kondisi terhadap nasib individu atau kelompok dalam organisasi. Ada pun juga kemampuan manajerial dengan cakupan kompetensi sebagai berikut: (1) kemampuan memberi dukungan; (2) keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan; (3) kerja kelompok dan

kerja sama; dan (4) kepemimpinan kelompok. Kompetensi (1) merupakan kemampuan mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain. Kompetensi (2) yaitu kemampuan memerintah dan mengarahkan orang lain baik karena kemampuan diri maupun karena kekuasaan jabatannya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan sasaran organisasi. Kompetensi (3) adalah kemampuan dan kemauan bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja atau menjadi bagian suatu kelompok kerja. Kompetensi (4) merupakan kemampuan dan kemauan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok, biasanya ditunjukkan dalam posisi otoritas formal.

- c. Daya pikir yang mencakup kompetensi-kompetensi : (1) berfikir analitik; (2) bersikap konseptual; (3) keahlian teknis. Kompetensi (1) yaitu kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dengan cara menguraikannya menjadi bagian-bagian yang lebih rinci, atau kemampuan untuk mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pemahaman dan pengetahuan masa lalu. Kompetensi (2) ialah kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan, mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang bersifat tidak tampak, atau kemampuan mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi kompleks. Kompetensi (3) yaitu penguasaan pengetahuan eksplisit berupa keahlian atau ketrampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan,

menggunakan dan mendistribusikan pengetahuan dan ketrampilan kepada orang lain.

- d. Efektivitas individu yang mencakup kompetensi-kompetensi : (1) pengendalian diri; (2) kepercayaan diri; (3) fleksibilitas; dan (4) komitmen pada organisasi. Kompetensi (1) merupakan kemampuan mengendalikan emosi diri sehingga mampu mencegah perilaku negatif, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan. Kompetensi (2) yaitu keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kompetensi (3) merupakan kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi, kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan perspektif dengan sesuatu hal; kemampuan untuk berubah atau kemudahan untuk menerima suatu perubahan dalam organisasi maupun pekerjaan. Kompetensi (4) berupa kamauan seseorang untuk menyesuaikan sikap atau perilakunya, dan melakukan tindakan yang menunjang tujuan organisasi.

### **2.3. Pengalaman kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut Martoyo (2007:113). “Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang”. Pendapat yang sama pun disampaikan Alwi (2001; 717) menyatakan sebagai berikut. “Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang

bekerja pada suatu organisasi”. Mengacu pada pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja.

Menurut Manulang dalam Ismanto (2009:24) adalah “proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”.

Menurut Ranupandojo dalam Ismanto (2009:24) pengalaman kerja “adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”.

Menurut Trijoko dalam Ismanto (2009:24) pengalaman kerja “adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang merupakan akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu”.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya, pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki

pengalaman kerja banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

### **2.3.2. Indikator pengalaman kerja**

Menurut Handoko (2011:241), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analisis, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Indikator pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur indikator pengalaman kerja seseorang menurut Asri (2006:131) adalah sebagai berikut :

- a. Gerakannya cepat dalam mengerjakan tugas tanpa disertai keraguan.
- b. Tidak membuang-buang waktu, tercipta dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, seperti akan terjadi kecelakaan kerja, Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- d. Bekerja dengan tenang, memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :

- a. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan bekerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan kemampuan untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan minat seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analisa dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan terhadap setiap kejadian.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Menurut Foster (2001:43) hal yang menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu “Lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki,

penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat pelaksanaan teknik peralatan dan tehnik pekerjaan”.

a. Lama waktu/ masa kerja.

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

b. 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 pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa seseorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang cepat tanpa keraguan, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang.

Pengalaman kerja juga dipengaruhi faktor lain seperti tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan

dan peralatan. Oleh karena itu seseorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

## **2.4. Tingkat Pendidikan**

### **2.4.1. Pengertian Tingkat Pendidikan**

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat dan kebudayaan. Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan bangsa menghadapi tantangan global dimasa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan.

Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran.

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



Menurut Notoatmodjo (2003:16) tingkat pendidikan adalah “Segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan”.

“Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia dalam upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik”. (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002:263).

Dari beberapa teori diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Tingkat pendidikan adalah tahapan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang akan dikembangkan.

#### **2.4.2. Indikator Tingkat Pendidikan**

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2010:63) adalah sebagai berikut :

1. Ideologi, semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
2. Sosial ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
3. Perkembangan IPTEK, menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

4. Psikologi, konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Indikator merupakan sebagai suatu konsep, indikator pendidikan merupakan besaran kuantitatif mengenai suatu konsep tertentu yang dapat digunakan untuk mengukur proses dan hasil pendidikan atau dampak dari suatu instrument kebijakan pendidikan. Sebagai ukuran kuantitatif, indikator merupakan besaran dari suatu keadaan empiris dari suatu konsep atau gejala tertentu sebagai hasil pengolahan dari dua satuan data atau lebih dalam waktu yang bersamaan. Indikator juga didefinisikan sebagai perbandingan antara dua atau lebih variabel sehingga dapat diinterpretasikan.

Menurut UU Mendiknas No. 20 (2003). 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 dikembangkan, terdiri dari:

1. Pendidikan dasar: jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah: jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
3. Pendidikan tinggi: jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

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

## **2.5. Kinerja**

### **2.5.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Supriyono (2010:281) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

Menurut Mulyadi dan Setiawan (2001:227) kinerja adalah “penentuan atau penilaian secara periodik terhadap efektifitas operasional suatu organisasi, dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkannya”.

Menurut Gomes (2002:195) mengemukakan "definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan secara kualitas dan kuantitas yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) “adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Mangkunegara (2005:9) menyimpulkan bahwa, “kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam pelaksanaan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

### **2.5.2. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kerja adalah kriteria kerja yang mengacu pada penilaian kerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat pencapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **BAB III**

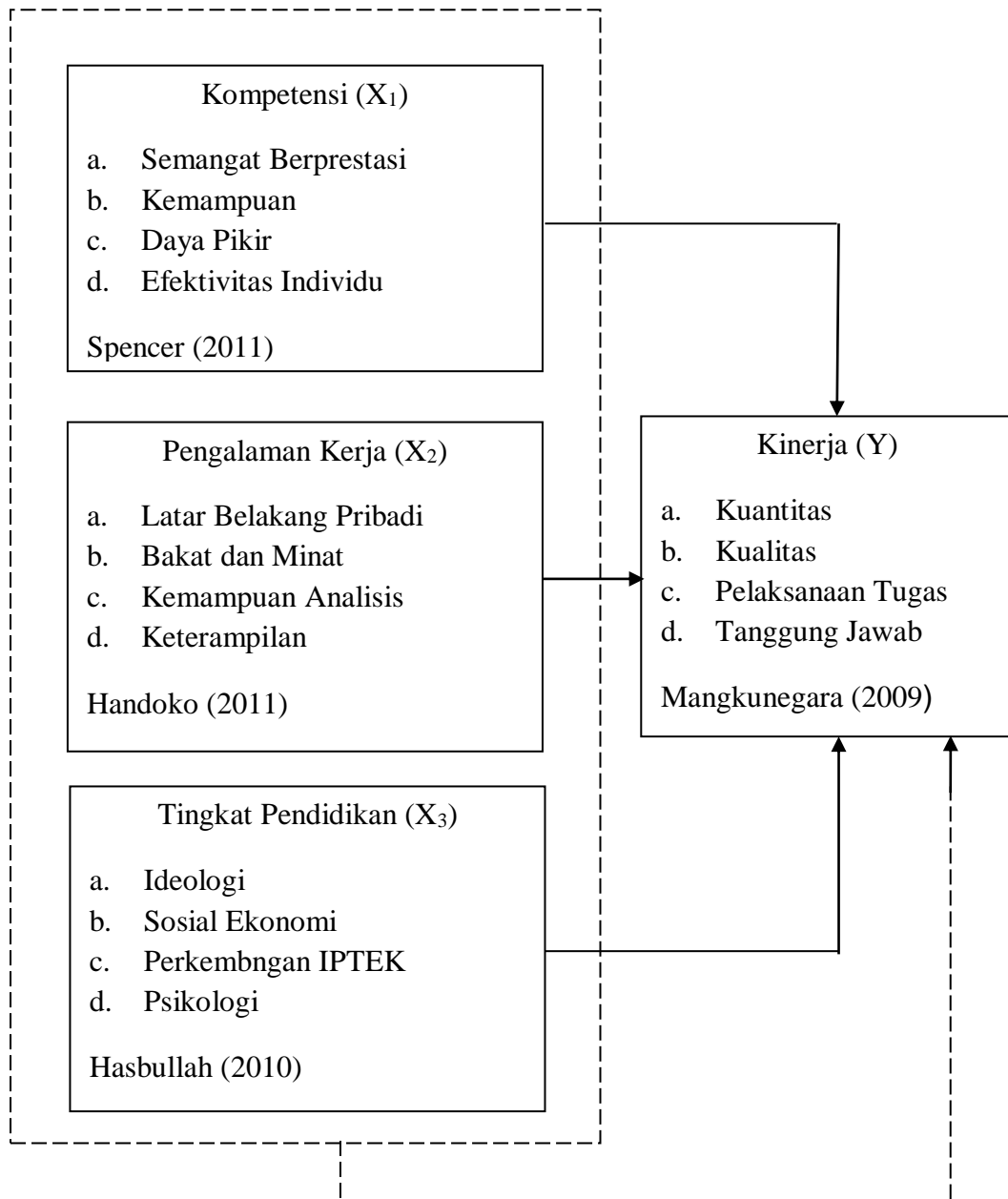
### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1 Kerangka Konseptual**

Kinerja sering disamakan dengan ukuran kerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan kriterian pengukuran kerja, terdapat perbedaan makna. Kinerja mengacu pada penilaian kerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kerja adalah kriteria kerja yang mengacu pada penilaian kerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

Kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat pencapaian tujuan, sasaran, dan strategi. Kinerja sebagai suatu proses kerja dari sebuah aktivitas secara keseluruhan, merupakan cerminan sikap, produktivitas, kuantitas, kualitas dan perilaku seorang karyawan. Hal terpenting dari visi, misi dan strategi organisasi adalah meletakkan kinerja dalam suatu bingkai yang sama dan dapat dijalankan dalam kehidupan praktis organisasi. Dengan mnundukkan secara bersama-sama, maka organisasi dapat memposisikan dirinya sesuai dengan kondisi yang diinginkan.

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dapat digambarkan sebuah model kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 3.1

## Kerangka Konseptual Penelitian

**3.2. Hipotesis**

Ridwan (2009:37), "Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah".

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan di bab sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar.
2. Diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar.
3. Diduga bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar.
4. Diduga bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar.

### **3.3. Defenisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Ferdinand (2011:28) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dalam penelitian atau bisa dikatakan sebagai variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Variabel dependen sering disebut variabel *stimulus, prediktor, antecedent*.

Dalam pengertian lain independen disebut sebagai bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiono, 2008:39). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Penjabaran mengenai



variabel-variabel diatas beserta indikator atau pun yang mempengaruhinya sebagai berikut:

1. Kompetensi ( $X_1$ )

Dari uraian diatas mengenai pengertian kompetensi, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang (karyawan) yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar.

2. Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Dari uraian diatas mengenai pengertian pengalaman kerja, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya, pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.

3. Tingkat Pendidikan ( $X_3$ )

Dari uraian diatas mengenai pengertian tingkat pendidikan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah tahapan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang akan dikembangkan.

#### 4. Kinerja (Y)

Dari uraian diatas mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis dan Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu dimasa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel kompetensi, pengalaman dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang akan terjadi dalam perusahaan.

#### **4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Asia Jaya Makmur Makassar, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam proses

pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 (tiga) bulan.

### **4.3. Populasi dan Sampel**

Salah langkah dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiono (2012:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua karyawan PT. Asia Jaya Makmur Makassar yang berjumlah 30 orang

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2012:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden karyawan PT. Asia Jaya Makmur Makassar.

### **4.4. Metode Pengumpulan Data**

#### **4.4.1. Jenis Data**

##### **1. Data kuantitatif**

Data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka atau laporan

##### **2. Data kualitatif**

Data yang diperoleh dan bersumber dari informasi-informasi, laporan-laporan, dan dokumen perusahaan.

#### **4.4.2. Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagikan kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan.

#### **4.5. Tehnik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuisisioner.

##### **4.5.1. Interview atau wawancara**

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian pendahuluan guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden.

##### **4.5.2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2018:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh

responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu kompetensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan kinerja. Dalam kuisioner, keempat variabel tersebut terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju-sangat tidak setuju, sangat baik-sangat tidak baik, sangat bisa-sangat tidak bisa.

Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala likert sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Cukup setuju (CS) : 3

Kurang Setuju (KS) : 2

Tidak Setuju (TS) : 1

#### **4.6. Instrument Penelitian**

##### **4.6.1. Uji Validitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi: Pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dari instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Menurut Ancok dan Singarimbun

(1989), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau sah apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau sah (Tiro dan Sukarna, 2012). Menurut Nasution (2002:74), Menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu.

#### **4.6.2. Uji Realibilitas**

Suatu instrumen dapat dikatakan handal (*Reliabel*) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat rebilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pngukuran tetap konsisten jia dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yag sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan handal, bila memiliki koefisien keandalan atau reabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012), Nasution (2002:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### **4.7. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompetensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan kinerja. Dalam analisis ini digunakan dalam bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independent (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat regresi yang harus dipenuhi adalah Bentuk umum dari model yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja

X<sub>3</sub> = Tingkat Pendidikan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

#### **4.8. Pengujian Hipotesis**



Untuk menguji sejauh mana pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, maka digunakan :

#### **4.8.1. Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependent. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan kriterianya :

- 1).  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai sig.  $> 0,05$  dimana variabel independent (X) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y)
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig.  $< 0,05$  dimana variabel independent (X) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).

#### **4.8.2. Uji T (Parsial)**

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  kriteria :

- 1).  $H_0$  diterima jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau nilai sig.  $> 0,05$  dimana variabel independent (X) secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y)
- 2).  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau nilai sig.  $< 0,05$

dimana variabel independent (X) secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y)

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Hasil Penelitian

##### 5.1.1. Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil penelitian dengan mengambil responden sebanyak 30 karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar, variabel yang diteliti adalah kompetensi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, diperoleh gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, masa kerjadan jenjang pendidikan responden yang dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut :

##### 5.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 5.1 : Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	93
2	Perempuan	2	7
Total responden		30	100

Sumber : Data primer, 2021

Tabel 5.1 diatas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase sebesar 93% dan responden perempuan sebanyak 2 orang dengan tingkat persentas 7 %. Dalam hal ini responden yang paling dominan adalah laki-laki yaitu sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 93%.

##### 5.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Faktor usia merupakan salah satu identitas guna menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir responden dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan.

Tabel 5.2 : Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia

No.	Tingkat usia	J <sup>36</sup> responden	Persentase (%)
1	20 – 29	12	40
2	30 – 39	17	57
3	40 - 50	1	3
Total responden		30	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas persentase jumlah usia rata-rata responden 20 - 29 tahun adalah sebanyak 12 orang dengan persentase 40%, untuk usia 30 – 39 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 57% dan responden yang berusia 40 – 50 memiliki jumlah sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

#### 5.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu/lamanya seseorang bekerja atau mengabdikan pada suatu perusahaan. Untuk lebih jelas tabel berikut memuat karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja.

Tabel 5.3 : Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah responden	Persentase (%)
1	1 – 3 tahun	18	60
2	3 -5 tahun	12	40

Total responden	30	100
-----------------	----	-----

Sumber : Data primer, 2021

Menyatakan bahwa responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 60%, dan masa kerja 3 – 5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 40%

#### **5.1.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan dan keterampilan merupakan salah satu syarat utama bagi seorang individu untuk bekerja dalam lingkup organisasi perusahaan, yang mana sebagai bekal dalam melaksanakan kegiatan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Tabel 5.4 : Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Jenis pendidikan	Jumlah responden	Persentase(%)
1	SMA / SMK / sederajat	25	83
2	Strata satu (S1)	5	17
Total responden		30	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden mengenai pendidikan, menyatakan bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK/sederajat sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 83%. Dan responden yang berpendidikan Strata satu (S1) sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 17%.

#### **5.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian**

Deskriptif variabel penelitian berikut ini menampilkan jawaban responden

dalam bentuk distribusi frekuensi. Dekriptif ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing, sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing variabel tersebut secara umum. Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dan tiga variabel bebas yaitu kompetensi (X1), pengalaman kerja (X2), tingkat pendidikan (X3). Adapun masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

### 5.1.2.1. Kompetensi (X1)

Adapun distribusi tanggapan responden terhadap variabel kompetensi pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar dapat dilihat pada tabel 5.5 sebagai berikut :

Tabel 5.5 : Deskriptif variabel kompetensi (X1)

Indikator	Kriteria Penilaian										Jumlah	
	SS		S		CS		KS		TS			
Anda sering meningkatkan semangat berprestasi untuk mencapai prestasi kerja	0	0	19	63%	11	37%	0	0	0	0	30	100%
Anda selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas	3	10%	17	57%	9	30%	1	3%	0	0	30	100%
Anda memiliki daya pikir yang kuat dalam menciptakan inovasi dalam bekerja	9	30%	13	43%	8	27%	0	0	0	0	30	100%
Daya pikir yang Anda miliki, dapat menciptakan solusi dalam permasalahan bekerja	11	37%	12	40%	6	20%	1	3%	0	0	30	100%
Efektivitas yang Anda miliki, dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	5	17%	18	60%	7	23%	0	0	0	0	30	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 Deskriptif variabel kompetensi (X1) dapat diketahui

bahwa :

- 1) Pada indikator semangat berprestasi ada 19 atau 63% responden yang menyatakan sering, 11 atau 37% responden yang menyatakan cukup sering.
- 2) Pada indikator kemampuan ada 3 atau 10% responden yang menyatakan sering, 17 atau 57% responden yang menyatakan sering, 9 atau 30% responden yang menyatakan cukup sering, 1 atau 3% responden yang menyatakan kadang-kadang.
- 3) Pada indikator daya pikir ada 9 atau 30% responden yang menyatakan sangat sering, 13 atau 43% responden yang menyatakan sering, 8 atau 27% responden menyatakan cukup sering.
- 4) Pada indikator daya pikir ada 11 atau 37% yang menyatakan sangat sering, 12 atau 40% responden yang menyatakan sering, 6 atau 20% responden yang menyatakan cukup sering, dan 1 atau 3% responden yang menyatakan kadang-kadang.
- 5) Pada indikator efektivitas individu ada 5 atau 17% yang menyatakan sangat sering, 18 atau 60% responden yang menyatakan sering, 7 atau 23% responden yang menyatakan cukup sering.

#### **5.1.2.2. Pengalaman Kerja (X2)**

Menurut Foster (2001:43) hal yang menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu “Lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, suatu

bidang di dalam penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat pelaksanaan tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan di suatu perusahaan.

Pengalaman kerja juga dipengaruhi faktor lain seperti tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Adapun distribusi tanggapan responden terhadap variabel pengalaman kerja pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar, dapat dilihat pada tabel 5.6 sebagai berikut :

Tabel 5.6 : Deskriptif variabel Pengalaman kerja (X2)

Indikator	Kriteria Penilaian										Jumlah	
	SS		S		CS		KS		TS			
Dengan lamanya bekerja, Anda dapat meningkatkan prestasi kerja	5	17%	13	43%	12	40%	0	0	0	0	30	100%
Dengan minat dan bakat Anda, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang di tentukan perusahaan	5	17%	7	23%	13	43%	5	17%	0	0	30	100%
Dengan kemampuan analisis, Anda lebih menguasai pekerjaan	8	27%	4	13%	16	53%	2	7%	0	0	30	100%
Anda mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diberikan	5	17%	8	27%	15	50%	2	7%	0	0	30	100%
Keterampilan yang anda miliki diatas rata-rata karyawan lain	4	13%	15	50%	10	33%	1	3%	0	0	30	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 Deskriptif variabel pengalaman kerja (X2) dapat diketahui bahwa :

- 1) Pada indikator latar belakang pribadi ada 5 atau 17% yang menyatakan





kerja di perusahaan							
Dengan sosial ekonomi yang Anda miliki, Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	14 47%	11 40%	4 13%	0 0	0 0	30 100%	
Dengan pengetahuan teknologi, Anda menyelesaikan pekerjaan secara efektif	12 40%	13 43%	7 23%	0 0	0 0	30 100%	
Dalam melaksanakan tugas, Anda didukung pengetahuan teknologi	12 40%	14 47%	4 13%	0 0	0 0	30 100%	
Dalam melaksanakan pekerjaan, Anda didukung oleh latar belakang pendidikan	13 43%	15 50%	2 7%	0 0	0 0	30 100%	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 Deskriptif variabel tingkat pendidikan (X3) dapat diketahui bahwa :

- 1) Pada indikator ideologi ada 2 atau 7% yang menyatakan sangat sering, 13 atau 43% responden yang menyatakan sering, 11 atau 37% responden yang menyatakan cukup sering, dan 4 atau 13% responden yang menyatakan kadang-kadang.
- 2) Pada indikator sosial ekonomi ada 14 atau 47 % responden yang menyatakan sangat sering, 11 atau 40% responden yang menyatakan sering, dan 4 atau 13% responden menyatakan cukup sering.
- 3) Pada indikator perkembangan IPTEK ada 12 atau 40% responden yang menyatakan sangat sering, 13 atau 43% responden yang menyatakan sering, dan 7 atau 23% responden menyatakan cukup sering.
- 4) Pada indikator perkembangan IPTEK ada 12 atau 40% responden yang

menyatakan sangat sering, 13 atau 43% responden yang menyatakan sering, dan 7 atau 23% responden menyatakan cukup sering.

- 5) Pada indikator psikologi ada 13 atau 43% responden yang menyatakan sangat sering, 15 atau 50% responden yang menyatakan sering, dan 2 atau 7% responden menyatakan cukup sering.

#### 5.1.2.4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah Hasil pelaksanaan pekerjaan atau tingkat keberhasilan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Gomes (2002:195) mengemukakan "definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas".

Adapun distribusi tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar dapat dilihat pada tabel 5.8 sebagai berikut :

Tabel 5.8 : Deskriptif variabel kinerja karyawan (Y)

Indikator	Kriteria Penilaian										Jumlah	
	SS		S		CS		KS		TS			
Anda menyelesaikan tugas lebih dari target yang ditetapkan perusahaan.	3	10%	11	37 %	14	47%	2	6%	0	0	30	100%
Anda efektif dalam mengerjakan tugas perusahaan.	8	27%	13	43 %	9	30 %	0	0	0	0	30	100%
Anda bekerja sama dengan karyawan lain dalam mengerjakan tugas.	7	23%	16	54 %	7	23%	0	0	0	0	30	100%

Anda tepat waktu dalam melaksanakan tugas	5 17%	17 57%	8 26%	0 0	0 0	30 100%
Anda bertanggung jawab dalam bekerja	7 23%	12 40%	9 30%	2 7%	0 0	30 100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 Deskriptif variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa :

- 1) Pada indikator kuantitas ada 3 atau 10% yang menyatakan sangat sering, 11 atau 37% responden yang menyatakan sering, 14 atau 47% responden yang menyatakan cukup sering, dan 2 atau 6% responden yang menyatakan kadang-kadang.
- 2) Pada indikator kuantitas ada 8 atau 27% responden yang menyatakan sangat sering, 13 atau 43% responden yang menyatakan sering, dan 9 atau 30% responden menyatakan cukup sering.
- 3) Pada indikator kualitas ada 7 atau 23% responden yang menyatakan sangat sering, 16 atau 54% responden yang menyatakan sering, dan 7 atau 23% responden menyatakan cukup sering.
- 4) Pada indikator pelaksanaan tugas ada 5 atau 17% responden yang menyatakan sangat sering, 17 atau 57% responden yang menyatakan sering, dan 8 atau 26% responden menyatakan cukup sering. 1 atau 3% responden yang menyatakan kadang-kadang.
- 5) Pada indikator tanggung jawab ada 7 atau 23% yang menyatakan sangat sering, 12 atau 40% responden yang menyatakan sering, 9 atau

30% responden yang menyatakan cukup sering, dan 2 atau 7% responden yang menyatakan kadang-kadang.

### 5.1.3. Instrumen Penelitian

#### 5.1.3.1. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Menurut Ancok dan Singarimbun (1989), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau sah apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya, mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2011:48) menerangkan bahwa :

Berdasarkan tabel product moment untuk *degree of freedom* (df) = N-4, dimana jumlah N (sampel) adalah 30, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,374 adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.9 :

Tabel 5.9 : Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	Person corection- Total Correlation	r-tabel n=30; sig0,05	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0.792	0.374	Valid
	X1.2	0.614		
	X1.3	0.632		
	X1.4	0.762		

	X1.5	0.637		
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0.727	0.374	Valid
	X2.2	0.647		
	X2.3	0.673		
	X2.4	0.675		
	X2.5	0.684		
Tingkat Pendidikan (X3)	X3.1	0.563	0.374	Valid
	X3.2	0.751		
	X3.3	0.783		
	X3.4	0.719		
	X3.5	0.767		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.586	0.374	Valid
	Y.2	0.632		
	Y.3	0.695		
	Y.4	0.598		
	Y.5	0.562		

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 10, maka diperoleh nilai  $r$ -hitung dari 20 item pernyataan berada antara 0.562 sampai 0.792 dimana nilai  $r$ -hitung > nilai  $r$  tabel, untuk  $n=26$  pada taraf sig 0,05 diperoleh  $r$  tabel = 0.374 Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid.

### 5.1.3.2. Pengujian Realibilitas

Adapun uji reliabilitas dari setiap item pernyataan variabel digunakan dalam penelitian ini, yang dilihat pada tabel 5.10 berikut :

Tabel 5.10 : Hasil uji reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>Cronbach's alpha</i> ( $r$ -hitung) > 0,60	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0.689	Reliability
	X1.2		
	X1.3		

	X1.4		
	X1.5		
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0.743	Reliability
	X2.2		
	X2.3		
	X2.4		
	X2.5		
Tingkat Pendidikan (X3)	X3.1	0.742	Reliability
	X3.2		
	X3.3		
	X3.4		
	X3.5		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.754	Reliability
	Y.2		
	Y.3		
	Y.4		
	Y.5		

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil analisis reliabilitas tersebut diatas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* (r-hitung) dari 20 item pernyataan berada antara 0.689 sampai 0.754 dimana r hitung > r-tabel 0,60. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 5.1.4. Teknik Analisis Data

##### 5.1.4.1. Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11 : Hasil pengujian koefisien determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.627 <sup>a</sup>	.629	.537	.763
---	-------------------	------	------	------

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.11 diperoleh nilai koefisien determinasi R square menunjukkan nilai sebesar 0.629 yang berarti sebesar 62,9% variasi perubahan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan /dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kompetensi (X1), pengalaman kerja (X2), dan tingkat pendidikan (X3), sedangkan sisanya 37.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 5.1.4.2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi (X1), pengalaman kerja, (X2), dan tingkat pendidikan (X3), terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 5.12 : Hasil data regresi berganda mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.480	2.468		3.465	.025
	X1	.178	.078	.481	4.529	.000
	X2	.154	.053	.362	3.427	.004
	X3	.148	.073	.381	3.754	.003

a. Dependent Variable: Y.1

Sumber : Data diolah, 2021



Pada tabel 5.12 diatas diketahui nilai konstanta yaitu  $\beta_0 = 3.480$ , variabel kompetensi (X1) sebesar 0.178, variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0.154, variabel tingkat pendidikan (X3) sebesar 0.148. Adapun bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.480 + 0.178X_1 + 0.154X_2 + 0.148X_3$$

- 1) Nilai konstan yaitu  $\beta_0 = 3.480$ , mempunyai arti bahwa, apabila variabel kompetensi (X1) sebesar 0,178, variabel pengalaman kerja sebesar (X2) 0,154, tingkat pendidikan (X3) sebesar 0,148 tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan tetap sebesar 3.480.
- 2) Koefisien variabel kompetensi (X1) sebesar 0,178, artinya jika variabel independen pengalaman kerja (X2) dan variabel tingkat pendidikan (X3) tetap dan variabel kompetensi (X1) meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar akan mengalami peningkatan, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Semakin meningkat kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- 3) Koefisien variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,154, artinya jika variabel independen kompetensi (X1) dan variabel tingkat pendidikan (X3) tetap dan variabel pengalaman kerja (X2) meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar akan mengalami peningkatan, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif

antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Semakin meningkat pengalaman kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

- 4) Koefisien variabel tingkat pendidikan (X3) sebesar 0,148, artinya jika variabel independen kompetensi (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) tetap dan variabel tingkat pendidikan (X3) meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar akan mengalami peningkatan, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar.

### 5.1.5 Pengujian Hipotesis

#### 5.1.5.1 Pengujian secara simultan (uji- F)

Pengujian secara simultan atau serempak bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi (X1), pengalaman kerja (X2), dan tingkat pendidikan (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini :

Tabel 5.13 : Hasil pengujian secara simultan (uji-F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.563	3	4.043	8.842	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.543	26	.428		

Total	16.106	29			
-------	--------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 5.13 diatas diperoleh  $F_{hitung} = 8.842 > F_{tabel} = 2.98$  serta memiliki tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau kompetensi (X1), pengalaman kerja (X2), dan tingkat pendidikan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar terbukti diterima.

#### 5.1.5.2. Pengujian secara parsial (uji- T)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen kompetensi (X1), pengalaman kerja (X2), dan tingkat pendidikan (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Hasil pengujian secara parsial (T-hitung) dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 5.14 : Hasil pengujian secara parsial (uji-T)

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.480	2.468		3.465	.025
	X1	.178	.078	.481	4.529	.000
	X2	.154	.053	.362	3.427	.004
	X3	.148	.073	.381	3.754	.003

a. Dependent Variable: Y.1

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil pengujian secara parsial pada tabel 5.14 dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan nilai  $t$  hitung = 4.529 >  $t$  tabel = 1.705 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha$  = 5 %. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistic kompetensi berpengaruh terhadap kineja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar terbukti H1 diterima.

2) Variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan nilai  $t$  hitung = 3.427 >  $t$  tabel = 1.705 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,004 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha$  = 5 %. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia

Jaya Makmur Makassar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar terbukti H2 diterima.

### 3) Variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan nilai  $t$  hitung = 3.754 >  $t$  tabel = 1.705 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,003 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar terbukti H3 diterima.

## **5.2. Pembahasan**

### **5.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan nilai  $t$  hitung = 4.529 >  $t$  tabel = 1.705 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar terbukti H1 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang pertama oleh Ketut Edy Wirawan (2014) dengan judul “Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri makmur cabang Singaraja”. Ada pengaruh positif kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, yang kedua penelitian yang dilakukan oleh Tri Nuruni (2014), dengan judul “Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD NEGERI, kecamatan Sidoharjo. Kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, yang ketiga penelitian yang dilakukan oleh Johanes Kurniawan (2015), dengan judul “Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rinai Indonesia”. Ada pengaruh kompetensi, positif tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dan yang keempat penelitian yang dilakukan oleh Andika Dwi Putra (2017), Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (persero) Malang.

Kompetensi oleh Spencer dalam Moehariono (2009:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an*

*underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation).*

Kemudian, ia mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Mereka juga mengatakan dari karakteristik dasar tersebut dapat mengetahui tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau dibawah rata-rata. Oleh karena itu, penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan penting sekali tentunya karena akan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia lainnya. Pendapat ahli lainnya mengatakan bahwa kompetensi berhubungan dengan sikap, watak kepribadian, dan pengetahuan yang diperolehnya.

Sudarmanto (2009:45) mengutarakan bahwa kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Selanjutnya Spencer sebagaimana mengelompokkan kompetensi dalam empat kelompok, yaitu semangat untuk berprestasi dan bertindak, kemampuan

mempengaruhi orang lain, daya pikir, dan Efektivitas individu.

Dengan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sehubungan dengan hasil yang diperoleh tersebut pada judul, “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Pada pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar bahwa salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan konsep kompetensi adalah sumber daya manusia sebagai aset berharga.

### **5.2.2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan nilai  $t$  hitung = 3.427 >  $t$  tabel = 1.705 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,004 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5 \%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar terbukti H2 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang pertama oleh Ketut Edy Wirawan (2014) dengan judul “Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri makmur cabang Singaraja”. Ada pengaruh positif kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat



pendidikan terhadap kinerja karyawan, yang kedua penelitian yang dilakukan oleh Tri Nuruni (2014), dengan judul “Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD NEGERI, kecamatan Sidoharjo. Kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, yang ketiga penelitian yang dilakukan oleh Johanes Kurniawan (2015), dengan judul “Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rinai Indonesia”. Ada pengaruh kompetensi, positif tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dan yang keempat penelitian yang dilakukan oleh Andika Dwi Putra (2017), Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (persero) Malang.

Menurut Martoyo (2007:113). “Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang”. Pendapat yang sama pun disampaikan Alwi (2001; 717) menyatakan sebagai berikut. “Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi”. Mengacu pada pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja.

Menurut Manulang dalam Ismanto (2009:24) adalah “proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”.

Menurut Ranupandojo dalam Ismanto (2009:24) pengalaman kerja “adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”.

Menurut Trijoko dalam Ismanto (2009:24) pengalaman kerja “adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang merupakan akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu”.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya, pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa seseorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang cepat tanpa keraguan, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang.

Pengalaman kerja juga dipengaruhi faktor lain seperti tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seseorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Sehubungan dengan hasil yang diperoleh tersebut pada judul, “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki suatu karyawan pada sebuah perusahaan akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.

### **5.2.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai nilai  $t$  hitung = 3.754 >  $t$  tabel = 1,705 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,003 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar terbukti  $H_3$  diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang pertama oleh Ketut Edy Wirawan (2014) dengan judul “Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan

tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri makmur cabang Singaraja”. Ada pengaruh positif kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, yang kedua penelitian yang dilakukan oleh Tri Nuruni (2014), dengan judul “Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD NEGERI, kecamatan Sidoharjo. Kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, yang ketiga penelitian yang dilakukan oleh Johannes Kurniawan (2015), dengan judul “Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rinai Indonesia”. Ada pengaruh kompetensi, positif tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dan yang keempat penelitian yang dilakukan oleh Andika Dwi Putra (2017), Pengaruh kompetensi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (persero) Malang.

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat dan kebudayaan. Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan bangsa menghadapi tantangan global dimasa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan.

Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat

pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran.

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

Menurut Notoatmodjo (2003:16) tingkat pendidikan adalah “Segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan”.

“Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia dalam upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik”. (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002:263).

Dari beberapa teori diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Tingkat pendidikan adalah tahapan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang akan dikembangkan.

Sehubungan dengan hasil yang diperoleh tersebut pada judul, “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Pada pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar bahwa menjalankan kegiatan suatu perusahaan perlu adanya

tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan tingkat pendidikan itu sendiri untuk memperbaiki kinerja karyawan yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan baik kualitas kerja yang dihasilkan.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar, artinya semakin baik kompetensi yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar, artinya semakin baik pengalaman kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar, artinya semakin baik tingkat pendidikan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Asia Jaya Makmur Makassar
5. Variabel yang paling tinggi dalam mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar adalah kompetensi

#### 6.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan beberapa hal untuk menjadi pertimbangan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pimpinan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar, agar terus meningkatkan kompetensi, karena memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diharapkan kepada pengambil kebijakan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar agar senantiasa meningkatkan pengalaman kerja para karyawan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat karena pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diharapkan kepada pengambil kebijakan pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar, agar tingkat pendidikan menjadi perhatian untuk terus ditingkatkan karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE.
- Andrew E.Sikula 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga . Bandung.
- Asri, 2006. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta:BPFE
- Ferdinand . 2012. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Foster, 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta PPM.
- Ghozali,2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, Hani, T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Handoko,2012. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta.BPFE.
- Hasbullah, 2010. *Social Capital (Menuju Keunggulan Budaya Manusia Indonesia)* Jakarta: MR: United Press.
- Ismanto,2009. *Pengertian Pengalaman Kerja, Pengelolaan Karyawan*. BPFE:Yogyakarta.
- Kusumastuti, 2014. *International Jurnal Of Society System Science*. Terjemahan, Jakarta:Penerbit PPM.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo,2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. BPFE Yogyakarta.
- Manulang, 2009. *Manajemen Personalia*. Bandung. PT.Remaja Rosdakaya.
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi dan Setiawan, 2005. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Nasution, M.N, 2005 *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Manajemen)* Edisi 2. Medan: Ghalia Indonesia.
- Notoatmojo, 2014. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ranupandojo, 2009. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedamaryanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit PT. Rafika Aditama.
- Singarimbun, 2013, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES
- Spencer, Lyle dan Signe M Spencer, 2009, *Competence at work Models For Superior Performance* Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Supriyono 2010. *Akuntansi Biaya, Perencanaan dan Pengendalian Biaya Serta Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta. BPFE.
- Tiro dan Sukarna, 2012 *Pengembangan Instrument Pengumpulan Data Penelitian*. Makassar: Andira Publisher

Lampiran 2 : Kuesioner hasil penelitian

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT  
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASIA JAYA**

## MAKMUR MAKASSAR

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan tesis mahasiswa jurusan manajemen sumber daya manusia yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Jaya Makmur Makassar”. Kami mohon dengan hormat dan penerarahan kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pernyataan.

Kuesioner ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer. Hasil penelitian data primer yang sekaligus jawaban sangat berguna dalam penyusunan tesis sebagai prasyarat penyelesaian studi.

Kami sangat mengaharapkan Bapak/Ibu/Saudara(i) berkenan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada. Jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiannya, dan atas kerjasama dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Amir Hamzah  
Peneliti

### IDENTITAS RESPONDEN :

Nama Responden :  
Jenis Kelamin : .....  
Umur / Usia : .....Tahun  
Masa Kerja : .....Tahun.....Bulan  
Pendidikan Terakhir : .....

### PETUNJUK JAWABAN :

1. Bacalah dengan benar pernyataan di bawah ini dengan teliti sebelum memberi jawaban.

2. Berilah jawaban yang paling benar menurut Anda dengan terlebih dahulu memberi tanda silang (X), tanpa ada tekan dari orang lain.
3. Pastikanlah bahwa jawaban Anda sesuai dengan apa yang Anda rasakan atau yang Anda alami selama Anda menjadi karyawan.
4. Jawaban yang disiapkan terdiri dari lima pilihan yaitu :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

#### Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Anda sering meningkatkan semangat berprestasi untuk mencapai prestasi kerja					
2	Anda selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas					
3	Anda memiliki daya pikir yang kuat dalam menciptakan inovasi dalam bekerja					
4	Daya pikir yang Anda miliki, dapat menciptakan solusi dalam permasalahan bekerja					
5	Efektivitas yang Anda miliki, dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					

#### Pengalaman Kerja (X2)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Dengan lamanya bekerja, Anda dapat meningkatkan prestasi kerja					

2	Dengan minat dan bakat Anda, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang di tentukan perusahaan					
3	Dengan kemampuan analisis, Anda lebih menguasai pekerjaan					
4	Anda mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
5	Keterampilan yang anda miliki diatas rata-rata karyawan lain					

#### Tingkat Pendidikan (X3)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Anda memiliki ideologi yang sama dengan rekan kerja di perusahaan					
2	Dengan sosial ekonomi yang Anda miliki, Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Dengan pengetahuan teknologi, Anda menyelesaikan pekerjaan secara efektif					
4	Dalam melaksanakan tugas, Anda didukung pengetahuan teknologi					
5	Dalam melaksanakan pekerjaan, Anda didukung oleh latar belakang pendidikan					

#### Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Anda menyelesaikan tugas lebih dari target yang ditetapkan perusahaan.					
2	Anda efektif dalam mengerjakan tugas perusahaan.					
3	Anda bekerja sama dengan karyawan lain dalam mengerjakan tugas.					

4	Anda tepat waktu dalam melaksanakan tugas					
5	Anda bertanggung jawab dalam bekerja					

Lampiran 3 : Tabulasi data peneliti

No	Kompetensi							Pengalaman kerja						
	1	2	3	4	5	Jml	R	1	2	3	4	5	Jml	R
1	3	4	5	5	5	22	4	5	4	3	4	4	20	4
2	4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	4	3	21	4
3	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	4	4	21	4
4	3	4	3	4	4	18	4	3	2	3	3	4	15	3
5	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	3	3	18	4
6	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	2	4	15	3
7	3	3	3	5	4	18	4	4	3	3	4	3	17	3
8	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	3	4	17	3
9	4	4	4	5	4	21	4	4	3	3	5	4	19	4
10	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	3	3	17	3
11	4	4	4	4	3	19	4	4	3	5	3	3	18	4
12	3	3	5	3	3	17	3	3	2	3	4	4	16	3
13	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	3	3	16	3
14	4	4	5	5	5	23	5	3	3	3	5	4	18	4
15	4	4	5	4	4	21	4	4	2	5	3	4	18	4
16	4	4	4	5	5	22	4	4	4	2	3	3	16	3
17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	5	18	4
18	3	3	3	5	4	18	4	4	5	4	3	3	19	4
19	3	3	3	3	3	15	3	4	5	3	4	4	20	4
20	4	4	4	4	4	20	4	5	3	5	3	4	20	4
21	4	5	5	3	5	22	4	3	3	3	4	5	18	4
22	3	4	4	5	4	20	4	4	5	5	3	4	21	4
23	4	3	4	3	3	17	3	3	2	5	5	5	20	4
24	4	5	5	5	4	23	5	4	3	3	3	4	17	3
25	3	4	4	5	4	20	4	3	2	3	5	4	17	3
26	4	5	4	4	3	20	4	4	3	2	3	3	15	3
27	3	2	3	2	3	13	3	3	5	3	2	5	18	4
28	4	3	5	4	5	21	4	5	4	4	3	3	19	4
29	4	4	3	5	4	20	4	3	3	3	5	4	18	4
30	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	3	2	19	4
	109	112	121	123	118			113	102	108	106	112		



No	Tingkat pendidikan							Kinerja						
	1	2	3	4	5	Jml	Rt	1	2	3	4	5	Jml	Rt
1	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	5	5	24	5
2	5	3	5	5	5	23	5	4	5	4	4	5	22	4
3	4	3	5	4	4	20	4	3	5	4	4	3	19	4
4	3	4	5	4	4	20	4	3	4	3	3	4	17	3
5	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	4	4	20	4
6	3	5	4	4	5	21	4	3	5	4	5	3	20	4
7	3	5	3	5	4	20	4	3	4	4	4	5	20	4
8	2	5	4	5	5	21	4	2	3	4	3	3	15	3
9	4	4	3	5	5	21	4	4	4	3	4	4	19	4
10	4	3	5	4	4	20	4	4	3	4	5	4	20	4
11	3	4	3	4	4	18	4	3	4	5	4	4	20	4
12	4	4	5	4	4	21	4	3	3	3	3	2	14	3
13	2	3	4	3	3	15	3	4	4	4	3	3	18	4
14	3	4	3	3	5	18	4	3	3	3	4	5	18	4
15	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	4	21	4
16	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	4	4	22	4
17	3	5	5	4	5	22	4	3	5	4	5	3	20	4
18	3	5	5	5	4	22	4	3	4	4	4	5	20	4
19	2	5	4	3	3	17	3	5	3	4	3	3	18	4
20	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	4	21	4
21	3	5	4	4	5	21	4	3	5	4	5	3	20	4
22	3	5	4	5	4	21	4	3	4	5	4	5	21	4
23	2	5	4	5	5	21	4	2	3	4	3	3	15	3
24	4	4	3	5	5	21	4	4	4	3	4	4	19	4
25	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	19	4
26	3	4	5	4	4	20	4	3	5	5	4	4	21	4
27	4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	3	2	15	3
28	5	5	4	3	4	21	4	5	3	4	3	3	18	4
29	3	4	5	5	5	22	4	3	3	3	4	5	18	4
30	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	4	21	4
	103	130	125	128	131			105	119	120	117	114		

Lampiran 4 : Hasil analiis data SPSS

**A. Correlations**

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.429**	.720**	.321	.475	.792**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.354	.428	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	-.013	1	.256*	.388**	.311*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.921		.048	.002	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.070	.256*	1	.230	.052	.632**
	Sig. (2-tailed)	.594	.048		.077	.692	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.197	.388**	.230	1	.340**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.131	.002	.077		.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.049	.311*	.052	.340**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.711	.016	.692	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.792**	.614**	.632**	.762**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.476**	.237	.289*	.311*	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.068	.025	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.476**	1	-.005-	.259*	.425**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000		.972	.046	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.237	-.005-	1	.357**	.265*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.068	.972		.005	.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.289*	.259*	.357**	1	.373**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.025	.046	.005		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.311*	.425**	.265*	.373**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.041	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.727**	.647**	.573**	.675**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.421**	.207	.160	.053	.563**
	Sig. (2-tailed)		.001	.113	.223	.686	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.421**	1	.489**	.359**	.384**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.005	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.207	.489**	1	.406**	.555**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.113	.000		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.160	.359**	.406**	1	.570**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.223	.005	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.053	.384**	.555**	.570**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.686	.002	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.463**	.751**	.783**	.719**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.190	.168	.123	.056	.586**
	Sig. (2-tailed)		.146	.198	.350	.671	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.190	1	-.062-	-.144-	-.123-	.632
	Sig. (2-tailed)	.146		.639	.272	.348	.081
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.168	-.062-	1	.386**	.308*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.198	.639		.002	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.123	-.144-	.386**	1	.193	.598**
	Sig. (2-tailed)	.350	.272	.002		.140	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.056	-.123-	.308*	.193	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.671	.348	.017	.140		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.586**	.632	.695**	.598**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

## B. Reliability

Scale: ALL

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.689	.839	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.66	.542	30
X1.2	4.66	.529	30
X1.3	3.87	.763	30
X1.4	5.07	.651	30
X1.5	4.96	.539	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1-1	14.8000	7.750	.814	.926
X1-2	14.8800	8.777	.795	.928
X1-3	14.8800	8.110	.900	.909
X1-4	14.8800	7.860	.820	.923
X1-5	14.8000	8.167	.839	.919

### Reliability

Scale: ALL

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.743	.729	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.78	.683	30
X2.2	3.64	.683	30
X2.3	4.77	.854	30
X2.4	3.36	.726	30
X2.5	4.87	.682	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2-1	14.8400	7.973	.823	.941
X2-2	14.7200	7.293	.903	.926
X2-3	14.8400	7.057	.843	.937
X2-4	14.7200	7.293	.818	.941
X2-5	14.8000	7.167	.903	.925

## Reliability

Scale: ALL

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.742	.739	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.87	.642	30
X3.2	5.32	.692	30
X3.3	5.89	.861	30
X3.4	5.21	.642	30
X3.5	4.76	.786	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3-1	14.6000	7.000	.903	.897
X3-2	14.7600	7.107	.711	.928
X3-3	14.7200	6.043	.897	.892
X3-4	14.7600	7.190	.773	.917
X3-5	14.4400	6.257	.807	.913

## Reliability

Scale: ALL

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.754	.732	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.75	.522	30
Y.2	4.88	.632	30
Y.3	4.42	.639	30
Y.4	4.61	.792	30
Y.5	5.63	.741	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17.5700	4.762	.864	.873	.872
Y.2	12.7500	5.663	.971	.927	.953
Y.3	13.4500	3.753	.542	.309	.656
Y.4	15.7700	4.764	.820	.561	.872
Y.5	13.8900	4.876	.562	.328	.437

## C. Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y.1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.629	.537	.763

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.563	3	4.043	8.842	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.543	26	.428		
	Total	16.106	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y.1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.480	2.468		3.465	.025
	X1	.178	.078	.481	4.529	.000
	X2	.154	.053	.362	3.427	.004
	X3	.148	.073	.381	3.754	.003

a. Dependent Variable: Y.1