

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN  
USAHA MIKRO KABUPATEN  
SERDANG BEDAGAI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**NAMA : DESI EMAYANTI**  
**NPM : 1605160236**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN  
2020**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 01 Juli 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : DESI EMAYANTI  
N P M : 16051160236  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA  
MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI  
Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk  
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

**RADIMAN, SE., M.Si**

Penguji II

**SALMAN FARISI, S.Psi., M.M**

**Pembimbing**

**Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si**

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

  
**H. JANURI, SE., MM., M.Si**

**Sekretaris**

  
**ADE GUNAWAN, SE., M.Si**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si  
Nama Mahasiswa : DESI EMAYANTI  
NPM : 1605160236  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA  
MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing Skripsi

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMSU

(H. JANURI, SE., M.M, M. Si)





UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si  
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Nama Mahasiswa : Desi Emayanti  
NPM : 1605160236  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

| Tanggal    | Materi Bimbingan  | Paraf | Keterangan |
|------------|---|-------|------------|
| 28/06 2020 | Perhatikan format penulisan   |       |            |
| 30/06 2020 | Eksplorasi hasil penelitian dengan kajian literatur yang berkaitan dengan penelitian. |       |            |
| 4/07 2020  | Perbaiki kesimpulan dan Saran   |       |            |
| 7/07 2020  | ACC Sidang masa Hijau   |       |            |

Medan, Juni 2020

Diketahui /Disetujui

Pembimbing Skripsi

Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

**Desi Emayanti**

**Program Study Manajemen**

**Email: [dessyema1998@gmail.com](mailto:dessyema1998@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangka kan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 32 orang dan seluruh populasinya adalah sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedasitas. Pengujian hipotesis, pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji f), koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja, secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dan secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

**Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND EXPERIENCE WORK ON THE WORK ACHIEVEMENT OF EMPLOYEES DEPARTMENT OF MANPOWER, COOPERATION AND DISTRICT MICRO ENTERPRIS ATTACK DIFFERENT**

**Desi Emayanti**  
**Program Study Manajemen**  
**Email: [dessyema1998@gmail.com](mailto:dessyema1998@gmail.com)**

The purpose of this study was to determine the effect of the level of education on the work performance of employees at the Department of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency, to determine the effect of Work Experience on Employee Work Performance at the Office of Manpower, Cooperatives and Usha Mikro Serdang Bedagai Regency and to determine the effect of Level Education and work experience on employee job performance at the Department of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency. The approach in this research is to use a quantitative approach. The quantitative approach is an approach in the form of numbers, or scoring quantitative data. So quantitative data is data that has a tendency to be analyzed by statistical means or techniques. The data can be in the form of numbers or scores and is usually obtained using a data collection tool whose answers are ranges of scores or weighted questions. The population in this study were all employees of the Office of Manpower and, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency, totaling 32 people and the entire population was a sample. The data analysis technique in this study used multiple linear regression methods including normality test, multicollinearity test and heterocedacity test. Hypothesis testing, partial testing (t test) and simultaneous testing (f test), the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially the level of education has an effect on work performance, partially work experience has an effect on work performance and simultaneously the level of education and work experience has an effect on work performance.

**Keywords:** Education Level, Work Experience and Work Achievemen

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Dengan segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan proposal ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya, tidak lupa juga dengan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih tidak terhingga kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat kesehatan kepada penulis baik dalam melaksanakan perkuliahan hingga pembuatan skripsi ini selesai.
2. Ayahanda Adi Pitono dan Ibunda tercinta Kasiem sebagai sumber semangat dan motivasi kehidupan yang telah memberikan dukungan moral serta do'a

kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.

3. Kakak kandung Yetty Yuliati dan Abang Ipar Darnanda serta Adik kandung Rio Akbar Maulana yang telah memberikan dukungan serta do'a kepada penulis.
4. Seluruh anggota keluarga yang selalu mendoakan
5. Bapak Dr. Agussani. M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak H. Januri, SE., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta yang telah memberikan bimbingan dan meluangkan waktunya untuk membantu saya menyelesaikan Skripsi ini.
9. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



12. Bapak Pimpinan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai
13. Terima kasih kepada seluruh sahabat-sahabat saya Novia Anggereyni, Bella Sinta Ritonga, Suci Safitriani, Noni Nuraini, Tri Anita Sari, Padilla Tulaini Purba, Rizqa Erla Putria dan Isnani Fitri Damanik yang telah memberikan semangat dalam penulisan Skripsi ini.
14. Terima kasih kepada teman-teman di kelas Manajemen E Pagi stambuk 2016 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat dalam penulisan proposal ini.
15. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan saya Wahyu Priawan, Toto Herdianto Tumanggor, Fahri Ahmad Taher, Eva Pratama dan Andre yang telah memberikan semangat dalam penulisan Skripsi ini.

Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua

Medan, Maret 2020

Penulis

**DESI EMAYANTI**

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                        | <b>i</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                       | <b>ii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                  | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                      | <b>lv</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                    | <b>v</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                   | <b>vi</b>  |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>              | <b>1</b>   |
| 1.1.Latar Belakang .....                    | 1          |
| 1.2.Identifikasi Masalah.....               | 5          |
| 1.3.Batasan Masalah.....                    | 6          |
| 1.4.Rumusan Masalah .....                   | 6          |
| 1.5.Tujuan Penelitian .....                 | 7          |
| 1.6.Manfaat Penelitian .....                | 7          |
| <b>BAB 2 LANDASAN TEORI .....</b>           | <b>9</b>   |
| 2.1.Uraian Teoritis .....                   | 9          |
| 2.1.1. Prestasi Kerja .....                 | 9          |
| 2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....      | 9          |
| 2.1.1.2 Faktor Prestasi Kerja .....         | 11         |
| 2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja .....      | 12         |
| 2.1.2. Tingkat Pendidikan .....             | 13         |
| 2.1.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan ..... | 13         |
| 2.1.2.2 Faktor Tingkat Pendidikan.....      | 15         |
| 2.1.2.3 Indikator Tingkat Pendidikan.....   | 16         |
| 2.1.3. Pengalaman Kerja .....               | 17         |
| 2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja .....   | 17         |
| 2.1.3.2 Faktor Pengalaman Kerja.....        | 19         |
| 2.1.3.3. Indikator Pengalaman Kerja.....    | 20         |
| 2.2.Kerangka Konseptual .....               | 21         |
| 2.3.Hipotesis.....                          | 25         |
| <b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>        | <b>27</b>  |
| 3.1. Pendekatan Penelitian .....            | 27         |
| 3.2.Defenisi Operasional Variabel .....     | 27         |
| 3.3.Tempat dan Waktu Penelitian .....       | 29         |
| 3.4.Populasi dan Sampel .....               | 30         |
| 3.5.Teknik Pengumpulan Data.....            | 31         |
| 3.6.Teknik Analisis Data.....               | 34         |
| 3.7.  |            |

|   |               |
|---|---------------|
| <b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                                  | <b>44</b>     |
| 4.1 Hasil Penelitian .....  | 44            |
| 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....  | 44            |
| 4.1.2 Karakteristik Responden .....   | 44            |
| 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....  | 48            |
| 4.1.4 Analisis Data Penelitian.....   | 55            |
| 4.2 Pembahasan.....   | 63            |
| 4.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja .....                     | 63            |
| 4.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja .....                       | 65            |
| 4.2.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja..... | 66            |
| <br><b>BAB 5 PENUTUP.....</b>   | <br><b>68</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 68            |
| 5.2 Saran .....   | 69            |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian .....   | 69            |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3.1 Indikator Komitmen Organisasi.....           | 23 |
| Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja .....               | 24 |
| Tabel 3.3 Indikator Keterlibatan Kerja .....           | 24 |
| Tabel 3.4 Rencana Waktu Penelitian .....               | 25 |
| Tabel 3.5 Jumlah Populasi .....                        | 26 |
| Tabel 3.6 Instrumen Skala Likert.....                  | 29 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja .....     | 34 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan ..... | 35 |
| Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas pengalaman Kerja .....   | 36 |
| Tabel 3.10 Uji Reabilitas.....                         | 37 |
| Tabel 4.1 Pengukuran Likert.....                       | 44 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....    | 44 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....              | 46 |
| Tabel 4.4 Berdasarkan Pendidikan.....                  | 47 |
| Tabel 4.5 Berdasarkan Lama Bekerja .....               | 48 |
| Tabel 4.6 Penyajian Data Prestasi Kerja .....          | 49 |
| Tabel 4.7 Penyajian Data Tingkat Pendidikan .....      | 51 |
| Tabel 4.8 Penyajian Data Pengalaman Kerja.....         | 53 |
| Tabel 4.9 Uji Linier Berganda .....                    | 56 |
| Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas .....                 | 59 |
| Tabel 4.11 Uji T .....                                 | 61 |
| Tabel 4.12 Uji F .....                                 | 63 |
| Tabel 4.13 Koefisien Determinasi .....                 | 63 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Hubungan Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja.....                          | 19 |
| Gambar 2.2 Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Prestasi kerja                        | 20 |
| Gambar 2.3 Hubungan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap<br>Prestasi Kerja ..... | 21 |
| Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....  | 35 |
| Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f .....  | 36 |
| Gambar 4.1 Grafik Gistogram .....  | 57 |
| Gambar 4.2 Grafik Scater Plot .....  | 58 |
| Gambar 4.3 Heterokedasitas .....   | 60 |



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan teknologi informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Arianty et al., 2016, hal. 2)

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Target yang dicapai karyawan merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai

efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tingkat pendidikan yaitu hasil akhir yang dicapai oleh seseorang melalui pendidikan formal yang telah dilakukannya. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang akan di dapat seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka orang tersebut memiliki kesempatan mendapat pekerjaan yang lebih baik. Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat menambah pendapatan atau gaji yang lebih tinggi, kemudian membawa kemajuan dan kesejahteraan bagi keluarga dan perusahaan.

Pengalaman kerja (job experiences) hubungan, masalah, tuntutan, tugas, atau ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya. Asumsi utama dari menggunakan pengalaman pekerjaan untuk pengembangan karyawan adalah pengembangan yang paling mungkin terjadi ketika ada ketidakcocokan antara keterampilan karyawan dengan pengalaman dimasa lalu serta keterampilan yang dibutuhkan pada pekerjaan. (Noe et al., 2010, hal. 545)

Pengalaman kerja yang dipandang sebagai pemicu tekanan yang positif akan menantang para karyawan untuk merangsang pembelajaran. Sebaliknya, berbagai tantangan pekerjaan yang dipandang sebagai pemicu tekanan yang negative membuat tingginya tingkat tekanan yang berbahaya bagi para karyawan yang terkena tekanan tersebut. Agar dapat berhasil dalam pekerjaannya, para karyawan harus merentangkan keterampilannya, yaitu dipaksa belajar keterampilan baru, menerapkan keterampilannya dan pengetahuan dengan cara baru, serta pengalaman baru yang utama. (Noe et al., 2010, hal. 546)

Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. (Sutrisno, 2009, hal. 149).

Menurut (Hernidatiatin & Susijawati, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dapat berpengaruh langsung ke prestasi kerja karyawan. Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat implikasi penelitian yaitu PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon sebaiknya dapat meningkatkan prestasi kerja dengan cara memberikan pengarahan kepada karyawan agar meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Menurut (Adhyasaka Hutama et al., 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai merupakan organisasi perangkat daerah yang beralamat di Jl. Negara KM. 57 Sei Rampah. Dinas ini pada awal pembentukan bernama Dinas

Penanaman Modal dan TenagaKerja Kabupaten Serdang Bedagai, dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai No. 03 tahun 2005 tentang organisasi Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dan sesuai peraturan Daerah Kabupaten No. 30 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Serdang Bedagai. Instansi ini berubah nama menjadi Dinas TenagaKerja Kabupaten Serdang Bedagai sesuai peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai No 03 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata kerja perangkat Daerah pada Pemerintah Saerah Kabupaten Serdang Bedagai berubah Menjadi Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Adapun maksudnya ialah untuk menentukan arah dan tujuan pelaksanaan pembangunan urusan sosial, tenaga kerja dan koperasi selama lima tahun sedangkan tujuannya adalah memberikan arah pembangunan ketenagakerjaan, koperasi dan UM Kabupaten Serdang Bedagai periode 2016-2021, menjadi pedoman dalam bentuk kegiatan program dan kegiatan prioritas yang akan dilaksanakan lima tahun kedepan, menjadi pedoman dalam penyusunan rencana kerja tiap tahun Dinas Ketenagakerjaan , Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang selanjutnya menjadi dasar dalam penyusunan Dokumen pelaksanaan Anggaran Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro, dan sebagai instrument pengawasan dan evaluasi program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada saat riset awal terhadap Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Penulis menemukan masalah seperti masih rendahnya tingkat

pendidikan pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan masih adanya beberapa pegawai yang hanya lulusan SMA, sehingga dapat memberikan pengaruh besar pada diri individual untuk bersaing dengan orang-orang yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerjanya secara umum di perusahaan.

Masalah lainnya yaitu mengenai pengalaman kerja pegawai, beberapa pegawai dengan pengalaman kerja yang lama /pegawai senior sering kurang mau mengikuti pelatihan karena sudah merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan secara umum. Pegawai yang memiliki masa kerja lama adalah pegawai yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Kondisi terhadap Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro kabupaten Serdang Bedagai Saat ini terlihat bahwa beberapa pegawai senior dalam hal ini adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja sudah lama, hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga merupakan pegawai tetap. Selain itu dengan pengalaman kerja yang lebih lama dapat disebut bahwa loyalitas pekerjaan mereka sudah baik, namun yang jadi perhatian adalah sedikitnya pegawai dengan pengalaman kerja cukup mau mengikuti pelatihan. Sebagian besar pegawai senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi pegawai baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Selain itu penulis juga menemukan masalah yang berkaitan dengan prestasi pegawai. prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sanagat tinggi diperlukan dalam setiap usaha



kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang terlihat pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yaitu masih adanya beberapa pegawai yang tidak dapat bekerjasama dan menjalin hubungan komunikasi yang baik sehingga dapat menurunkan kinerjanya, selain itu masalah seperti kurangnya pemberian reward untuk pegawai yang berprestasi dari pihak internal menyebabkan tidak ada rasa kegairahan kerja pada diri pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya, akibatnya dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik mengangkat masalah ini dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “ **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi beberapa masalah mengenai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya masalah yang berhubungan dengan tingkat pendidikan seperti, masih rendahnya pendidikan pegawai yang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya di perusahaan.
2. Adanya masalah yang berhubungan dengan pengalaman kerja seperti, sebagian pegawai junior tidak memiliki pengalaman keberhasilan dalam bekerja yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan secara umum.

3. Adanya masalah yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai seperti, kurangnya pemberian reward dari pihak internal kepada pegawai berprestasi sehingga tidak ada rasa kegairahan kerja pada para pegawai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada: terdapatnya keterbatasan waktu, kesehatan, biaya, tenaga kerja dan luasnya cakupan dalam permasalahan yang di observasi. Maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian yakni:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai
3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, sebagai sarana memperluas wawasan peneliti tentang tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Manfaat praktis pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan khususnya yang berhubungan dengan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian dibidang yang sama yang akan datang.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Prestasi kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian tersebut menunjukkn pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. (Sutrisno, 2009, hal. 150)

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain prestasi kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menandakan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. (Susanto & Sari, 2013)

Prestasi kerja adalah sebagai hasil yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh

melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. (Tanjung, 2015)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil, atau pencapaian yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan hasil yang maksimal sehingga dapat menguntungkan suatu organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

#### **2.1.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Menurut (Sutrisno, 2009, hal. 151) Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

##### 1) Faktor individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

##### 2) Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik, merupakan kemampuan fisik seseorang untuk melakukan suatu kegiatan fisik. Kondisi fisik yang baik dan sehat akan membantu meningkatkan kinerja seseorang.
- b) Peralatan, merupakan suatu hal yang dibutuhkan seseorang untuk membantu menyelesaikan sebuah pekerjaan, dengan adanya fasilitas yang memadai dapat membantu seseorang melakukan pekerjaannya lebih cepat.



- c) Waktu, tanpa memiliki manajemen waktu yang baik, pekerjaan seseorang bisa terbengkalai dan tidak bisa selesai sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.
- d) Material, yaitu sebuah masukan dalam produksi yang akan digunakan untuk proses produksi lebih lanjut oleh seseorang.
- e) Pendidikan, tingkat pendidikan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan mampu mengembangkan potensi-potensi dalam diri seseorang sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.
- f) Supervisi, fungsi supervise dalam suatu pekerjaan yaitu untuk memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
- g) Desain organisasi, atau struktur organisasi digunakan untuk mempermudah pekerjaan seseorang serta mencapai tujuan organisasi.
- h) Pelatihan, pelatihan di perlukan dalam suatu pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan berharap dapat meningkatkan produktivitas nya dalam bekerja.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja menurut (Winarno, 2008) adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam

bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

### **2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja**

Menurut (Marjuni, 2015) pengukuran tingkat prestasi kerja/ indikator yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Indikator lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja menurut (Tanjung, 2015) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik itu baik maupun buruk
- b) Kuantitas kerja, berapa banyak yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat berupa barang.
- c) Keandalan, pegawai yang dapat dipercaya dan memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan
- d) Sikap pegawai, cara pegawai berkomunikasi dengan baik dan sopan kepada atasan, rekan kerja maupun pelanggan.
- e) Kerjasama, karyawan harus bisa bekerjasama dengan karyawan yang lainya untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan/ organisasi
- f) Kejujuran, karyawan harus memiliki sikap jujur dalam bekerja dan saat melaksanakan tugas agar selalu mendapat kepercayaan oleh pimpinannya.

### **2.1.2. Tingkat Pendidikan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan suatu lembaga dimana kita berupaya mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang luas dan dapat diapresiasi dalam kehidupan bermasyarakat, lingkungan organisasi maupun disuatu perusahaan. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka diharapkan mampu mengembangkan potensi-potensi dalam diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan lebih mudah memahami tugas yang diberikan perusahaan. (Hernidatiatin & Susijawati, 2017)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yaitu hasil akhir yang diperoleh dari seseorang selama melakukan pendidikan formal. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang akan di

dapat seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka orang tersebut memiliki kesempatan mendapat pekerjaan yang lebih baik. Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat menambah pendapatan atau gaji yang lebih tinggi, kemudian membawa kemajuan dan kesejahteraan bagi keluarga dan perusahaan.

Pendidikan berkelanjutan adalah konsep pendidikan yang berlangsung sepanjang hayat yang terdiri dari pendidikan informal, formal dan non formal. Tujuan pendidikan berkelanjutan diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

Dimensi dari tingkat pendidikan adalah pendidikan informal, pendidikan formal dan pendidikan non formal. Suatu lembaga pendidikan mengharapkan perubahan pengetahuan, sikap dan kemampuan mereka. Maka maju dan mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pegawai dan motivasi yang diarahkan pemimpin perusahaan sehingga perusahaan pun akan berkembang lebih baik. Maka dari itu dengan tingkat pendidikan akan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, kemampuan, budi pekerti dan intelektual yang tinggi. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih mudah mencapai suatu tujuan dari kegiatan yang dilakukan. (Hernidatiatin & Susijawati, 2017)

Pada umumnya perusahaan lebih cenderung memiliki karyawan berpengalaman dengan ditunjang tingkat pendidikan yang memadai. Pendidikan

merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para karyawan agar lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Pendidikan juga merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang karyawan. (Indrawan et al., 2013)

#### **2.1.2.2. Faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan**

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pendidikan menurut (Dewi & Zahro, 2019)

- a) Pendidikan dasar, merupakan jenjang pendidikan awal yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat.
- b) Pendidikan menengah, pendidikan menengah merupakan lanjutan dari pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah, pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (MAK), Madrasah Aliyah (MA), atau bentuk lain yang sederajat.
- c) Pendidikan Tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doctor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan system terbuka.



Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat pendidikan menurut (Pratiwi, 2015)

- a) Factor fisiologis, baik bersifat bawaan maupun yang diperoleh, kesehatan jasmani sangatlah besar pengaruhnya terhadap kemampuan belajar
- b) Faktor psikologis, baik yang bersifat bawaan maupun yang diperoleh seperti minat, bakat, intelegensi, motivasi, dan kognitif dan kemampuan yang dimilikinya
- c) Faktor sosial, kehidupan manusia dengan lainnya saling membutuhkan dan diantara mereka tidak bisa hidup tanpa ada manusia lain yang membantunya.
- d) Faktor nonsosial, yaitu meliputi sarana dan prasarana belajar, seperti keadaan suhu udara, waktu belajar, alat-alat yang digunakan untuk belajar dapat pula mempengaruhi prestasi belajar.

### **2.1.2.3 Indikator Tingkat Pendidikan**

Indikator tingkat pendidikan menurut (Ardiansyah et al., 2014)

- a) Hasil dari pendidikan, Merupakan ilmu atau pengetahuan yang didapatkan seseorang dari proses belajar-mengajar melalui pendidikan formal.
- b) Karakteristik Individu, Merupakan sikap, minat dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang dalam bekerja.
- c) Penguasaan Pengetahuan, Merupakan pengetahuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Indikator lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat pendidikan menurut (Amallia & Basai, 2018) adalah sebagai berikut:

- a) Pendidikan formal, jalur pendidikan yang berjenjang dimulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi

- b) Pendidikan nonformal, yaitu jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang
- c) Kesesuaian jurusan, suatu organisasi menganalisis terlebih dahulu pendidikan dan jurusan yang dimiliki oleh pegawai/ karyawan agar jabatan dapat sesuai dengan kualitas pendidikannya.

### **2.1.3 Pengalaman Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki rendah (Rofi, 2012)

Pengalaman kerja merupakan bekal utama seorang karyawan untuk menekuni bidang pekerjaan tertentu, terutama bagi perusahaan yang

mengutamakan bakat atau kemampuan tertentu dari seorang karyawan. Karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan apabila dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja (Zahro et al., 2018)

Pengalaman kerja menjadi salah satu factor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kulaitas. Banyak orang yang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, seperti pada home industry cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya (Zahro et al., 2018)

### **2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja**

Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang menurut (Leatemala, 2018)

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang
- c) Sikap dan kebutuhan untuk meramal kantanggung jawab dan wewenang seseorang
- d) Kemampuan analitis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.

- e) Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a) waktu, yaitu berapa lama karyawan telah bekerja
- b) jenis tugas, berapa banyak jenis tugas yang telah dikerjakan karyawan
- c) penerapan, menerapkan ilmu yang telah di dapat dari segala tugas yg diterimanya melalui pengalaman seama bekerja
- d) hasil, suatu perolehan yang telah dicapai dari melaksanakan tugas yang telah dilakukan.

### **2.1.3.3. Indikator pengalaman kerja**

Ada beberapa indikator pengalaman kerja seseorang menurut (Zahro et al., 2018)

- a) Lama waktu/ masa kerja, Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik
- b) Tingkat pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh setiap 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.

Indikator lainnya yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja menurut (Putri, 2017) adalah sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan tugas, banyaknya tugas yang telah dikerjakan karyawan dengan baik dan mendapat hasil yang memuaskan
- b) Media informasi, selalu update mengenai informasi terkini seputar dunia pekerjaan dan saingan kerja
- c) Pergaulan, mudah bersosialisasi dengan orang baru dan dapat bekerjasama.
- d) Pengamatan, mampu mengetahui situasi dengan baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk hubungan antar variabel penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigm penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Kerangka berfikir dalam penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas dua variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti

disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2018)

### **2.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja**

(Indrawan et al., 2013) menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan, untuk itu diperlukan upaya dari perusahaan untuk lebih memperhatikan tingkat pendidikan pada saat seleksi karyawan, karena tingkat pendidikan yang memadai dapat menunjang kemampuan karyawan dalam melayani kebutuhan konsumen dan merespon tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tercipta efektivitas kerja yang berdampak pada pengoptimalan prestasi kerja karyawan.

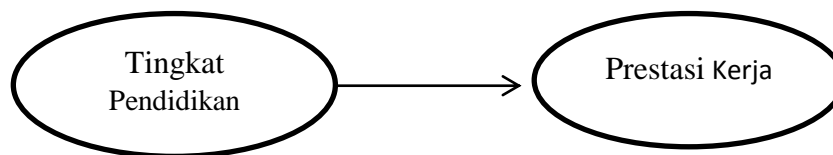
(Hernidatiatin & Susijawati, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dapat berpengaruh langsung ke prestasi kerja karyawan. Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat implikasi penelitian yaitu PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon sebaiknya dapat meningkatkan prestasi kerja dengan cara memberikan pengarahan kepada karyawan agar meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

(Indrawan et al., 2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel Tingkat pendidikan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk itu diperlukan usaha dari karyawan untuk lebih memperhatikan tingkat pendidikan pada saat seleksi penerimaan karyawan, karena tingkat pendidikan yang memadai dapat menunjang kemampuan karyawan dalam melayani kebutuhan konsumen dan merespon tugas-tugas yang diberikan oleh

atasan sehingga tercipta efektivitas kerja yang berdampak pada pengoptimalan prestasi kerja karyawan.

Menurut (Bove & Elia, 2017) dalam penelitiannya terdahulu menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan mengenai tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja

Keterkaitan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai dapat digambarkan pada kerangka berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja**

### **2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

(Rofi, 2012) Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Pengalaman kerja yang baik akan menunjukkan adanya pengaruh prestasi kerja karyawan, pengalaman kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk berprestasi yang tinggi

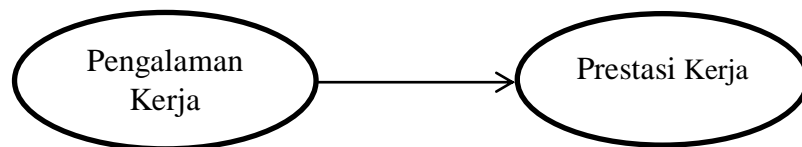
Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini didukung dengan hasil hitung nilai signifikan  $t$  lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu  $0.044 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya

(Adhyasaka Utama et al., 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dalam

meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil hitung nilai signifikan t lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu  $0.044 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan CV Megah sejahtera dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu (Farah et al., 2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

Keterkaitan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai dapat di gambarkan pada kerangka berikut:



**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

### **2.2.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi kerja.**

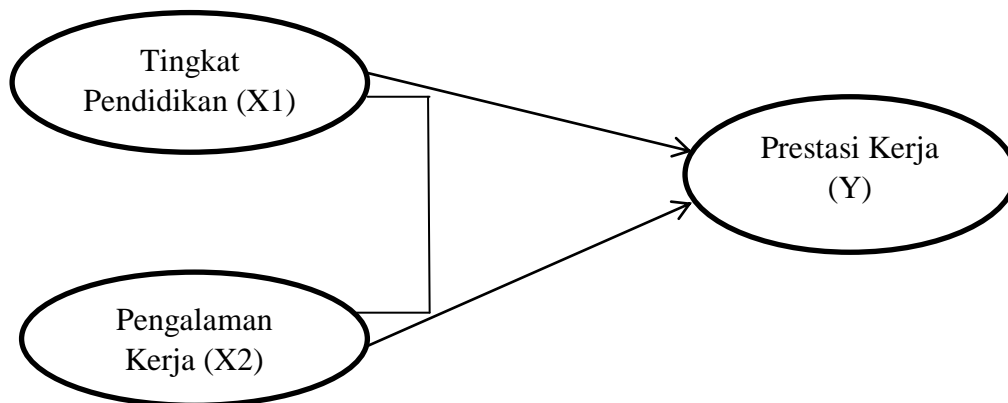
Berdasarkan uraian diatas, ada dua variable yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu: tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang merupakan sumber kerangka penelitian ini. Tingkat Pendidikan diindikasikan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja pegawai. Pengalaman Kerja juga diindikasikan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan.

Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai tingkat pendidikan karyawan, semakin tinggi pula nilai prestasi kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin



tinggi nilai pengalaman kerja, semakin tinggi pula nilai prestasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan pendidikan karyawan dapat dilakukan dengan penguasaan pekerjaan pada suatu bidang tugas/ pekerjaan tertentu, dengan memperhatikan factor hasil dari pendidikannya, karakteristik individu dan pengetahuannya, sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan tugas/ pekerjaannya guna mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kemudian untuk meningkatkan pengalaman kerja dapat dilakukan dengan mengoptimalkan penyelesaian pekerjaan/tugas yang diberikan (Ardiansyah et al., 2014).

Penelitian terdahulu (Nusraningrum, 2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai.



**Gambar 2.3**

**Paradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis**

Jawaban yang diberikan dalam hipotesis masih berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada factor empiris melalui pengumpulan data hipotesis bisa tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Berdasarkan rumusan masalah kerangka konseptual serta tujuan dari penelitian ini, maka dari itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai
3. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

## **BAB 3**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017, hal 23) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangka kan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Prestasi kerja (Y)**

Prestasi kerja merupakan suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar. Jika manajer ingin karyawannya mencapai prestasi kerja karyawan, maka manajer perlu menyusun pekerjaan, memperjelas hal-hal yang perlu dikerjakan karyawan, dan menyesuaikan pekerjaan karyawan dengan keterampilan yang dimiliki. (Adhyasaka Utama et al., 2016)

**Tabel 3.1**  
**Indikator Prestasi Kerja**

| Variabel           | Indikator             |
|--------------------|-----------------------|
| Prestasi Kerja (Y) | Hasil kerja           |
|                    | Pengetahuan pekerjaan |
|                    | Inisiatif             |
|                    | Kecekatan mental      |
|                    | Sikap dan disiplin    |

Sumber : (Marjuni, 2015)

### 3.2.2 Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran. (Maringan et al., 2016)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Tingkat pendidikan yaitu pencapaian akhir yang diterima seseorang dalam melakukan pendidikan formal. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh untuk keberlangsungan kerja seseorang dalam suatu perusahaan/ organisasi. Karena perusahaan/ organisasi akan merekrut tenaga kerja dilihat dari tingkat/jenjang pendidikannya.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Tingkat Pendidikan**

| Variabel                | Indikator              |
|-------------------------|------------------------|
| Tingkat Pendidikan (X1) | Hasil dari Pendidikan  |
|                         | Karakteristik Individu |
|                         | Penguasaan Pengetahuan |
|                         | Kesesuaian Jurusan     |

Sumber : (Ardiansyah et al., 2014)

### 3.2.3 Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerjanya, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan, pengalaman kerja merupakan pedoman untuk seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya. Orang yang pernah memiliki pengalaman kerja akan lebih selektif dalam memilih profesi yang cocok untuk dirinya. (Anggita & Tjahyanti, 2017)

**Tabel 3.3**  
**Indikator Pengalaman Kerja**

| Variabel              | Indikator                          |
|-----------------------|------------------------------------|
| Pengalaman Kerja (X2) | Lama Waktu Masa Kerja              |
|                       | Tingkat Pengetahuan                |
|                       | Keterampilan yang dimiliki         |
|                       | Penguasaan pekerjaan dan peralatan |

Sumber : (Anggita & Tjahyanti, 2017)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1 Tempat penelitian**

Tempat Penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

#### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini diperkirakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan Mei 2020

**Tabel 3.4**  
**Waktu Penelitian**

| No | Jenis Penelitian    | Bulan    |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |
|----|---------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|    |                     | Jan 2020 |   |   |   | Feb 2020 |   |   |   | Mar 2020 |   |   |   | Apr 2020 |   |   |   | Mei 2020 |   |   |   | Juni 2020 |   |   |   |
|    |                     | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Pengajuan Judul     |          |   |   | ■ |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |
| 2  | Riset Awal          |          |   |   |   | ■        |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |
| 3  | Penyusunan Proposal |          |   |   |   |          | ■ | ■ | ■ | ■        | ■ | ■ | ■ |          |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   |   |
| 4  | Bimbingan Proposal  |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   | ■        | ■ | ■ | ■ |          |   |   |   |           |   |   |   |
| 5  | Seminar Proposal    |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   | ■        |   |   |   |           |   |   |   |
| 6  | Pengumpulan Data    |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          | ■ | ■ |   |           |   |   |   |
| 7  | Pengolahan Data     |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   | ■ | ■ |           |   |   |   |
| 8  | Penulisan Skripsi   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   | ■ | ■ | ■         | ■ |   |   |
| 9  | Bimbingan Skripsi   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |           |   | ■ | ■ |
| 10 | Sidang Meja Hijau   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |           |   |   | ■ |

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi Penelitian

Penelitian dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah sebanyak 32 pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2017, hal 90). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

**Tabel 3.5**  
**Jumlah Populasi Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai**

| No. | Nama Bagian  | Jumlah    |
|-----|--|-----------|
| 1   | Sekretariat  | 8         |
| 2   | Bidang Pembinaan dan Produktivitas, Penempatan dan Perluasan | 7         |
| 3   | Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial      | 9         |
| 4   | Bidang Koperasi dan Usaha Mikro                              | 8         |
|     | <b>Jumlah</b>  | <b>32</b> |

Sumber :Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai (2020)

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017, hal 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil peneliti itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili)

Menurut (Sugiyono, 2017, hal 95) nonprobabilty sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses untuk menelusuri dan mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar masalah penelitian terpecahkan. (Juliandi et al., 2018)

Teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah menggunakan angket (*Quesioner*) yaitu dengan

menyebarkan dan memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

| Keterangan                | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber : (Sugiyono, 2018, hal 152)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal 212)



Dimana :

$R_{xy}$  = Item instrumen variabel dengan totalnya

$n$  = Jumlah sample

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadratPengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah pengmatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

- 1) Tolak  $H_0$  atau terima  $H_a$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05)
- 2) Terima  $H_0$  atau tolak  $H_a$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05)

**Tabel 3 - 7**  
**Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja**

| No<br>Pertanyaan | Koefisiesn Korelasi | Sig.  | Tatus |
|------------------|---------------------|-------|-------|
| 1                | 0,577               | 0,001 | Valid |
| 2                | 0,331               | 0,064 | Valid |
| 3                | 0,591               | 0,000 | Valid |
| 4                | 0,405               | 0,022 | Valid |
| 5                | 0,582               | 0,000 | Valid |
| 6                | 0,474               | 0,006 | Valid |
| 7                | 0,703               | 0,000 | Valid |
| 8                | 0,651               | 0,000 | Valid |
| 9                | 0,385               | 0,029 | Valid |
| 10               | 0.526               | 0,002 | Valid |

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas diketahui nilai Validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{table}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Prestasi Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

**Tabel III – 8**  
**Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan**

| No<br>Pertanyaan | Koefisiesn Korelasi | Sig.  | Tatus |
|------------------|---------------------|-------|-------|
| 1                | 0,495               | 0,04  | Valid |
| 2                | 0,450               | 0,010 | Valid |
| 3                | 0,313               | 0,081 | Valid |
| 4                | 0,359               | 0,043 | Valid |
| 5                | 0,690               | 0,046 | Valid |
| 6                | 0,771               | 0,000 | Valid |
| 7                | 0,425               | 0,015 | Valid |
|                  | 0,486               | 0,005 | Valid |

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Tingkat pendidikan adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel3 – 9**

**Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja**

| No<br>Pertanyaan | Koefisiesn Korelasi | Sig.  | Tatus |
|------------------|---------------------|-------|-------|
| 1                | 0,478               | 0,006 | Valid |
| 2                | 0,649               | 0,000 | Valid |
| 3                | 0,655               | 0,000 | Valid |
| 4                | 0,749               | 0,000 | Valid |
| 5                | 0,670               | 0,000 | Valid |
| 6                | 0,745               | 0,000 | Valid |
| 7                | 0,712               | 0,000 | Valid |
| 8                | 0,469               | 0,007 | Valid |

**3.5.2 Uji Reliabilitas**

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Croanbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan penelitian dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha.

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Dimana :

R = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$  = Varian total

Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

- 1) Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)

2) Nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha) > 0,6 maka instrumen yang diuji adalah reliabel-reliabel (handal atau terpercaya).

**Tabel 3 – 10**  
**Hasil Uji Reabilitas**

| Variabel                | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------|----------------|------------|
| Prestasi Kerja (Y)      | 0,762          | Reliabel   |
| Tingkat Pendidikan (X1) | 0,670          | Reliabel   |
| Pengalaman Kerja (X2)   | 0,791          | Reliabel   |

Sumber: Data Penelitian Diolah

Dari data diatas yakni hasil uji reabilitas atas variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliable sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel prestasi kerja dengan *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,762, tingkat pendidikan dengan *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,670 dan pengalaman kerja dengan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,791, sehingga dapat dikatakan ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar diatas 0,60

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2018) menguji dan menganalisa data dengan menggunakan perhitungan angka-angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini

#### **3.6.1 Metode Regresi Linier Berganda**

Regresi linear berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

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

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi

X1 = Tingkat Pendidikan

X2 = pengalaman Kerja

e = Standar Error

### **3.6.1.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2015)

#### **3.6.1.1.1 Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam modal regresi, variabel dependen ini independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas. (Juliandi & Irfan, 2014, hal 160) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1. Uji Normal P-P Plot of regression standardized residual uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (Juliandi & Irfan, 2014 hal 160)
2. Uji *kolmogorov smirnov* uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
- 1) Jika angka signifikansi  $> 0,05$  maka data mempunyai distribusi yang normal.
  - 2) Jika angka signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak mempunyai distribusi yang normal. (Juliandi & Irfan, 2014, hal 160)

#### **3.6.1.1.2 Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. (Juliandi et al., 2018, hal 56)

#### **3.6.1.1.3 Uji Heteroskedastiditas**

Menurut (Juliandi et al., 2015, hal 161) Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain". Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasittas, dan jika varians berbed disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitasi.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastistas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin0 menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterkedastisitas

### 3.6.2 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan kebenaran dari masalah. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 3.6.2.1 Pengujian secara Parsial (uji t)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (Xi) apakah variabel Tingkat Pendidikan (X1), pengalaman Kerja (X2), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Prestasi Kerja (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus yaitu :

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

Sumber : (Sugiyono, 2018, hal 275)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan:

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed  $<$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima.
- Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed  $>$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

Bentuk pengujian:

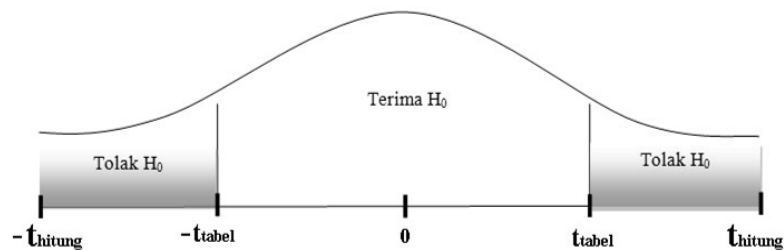
$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika:  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-2$

$H_0$  ditolak jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



**Gambar III.1**

### **Kriteria Penguji Hipotesis**

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

$t_{tabel}$  = Nilai t dan tabel t berdasarkan



### 3.6.2.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018, hal 284)

Keterangan :

Fh = F hitung

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

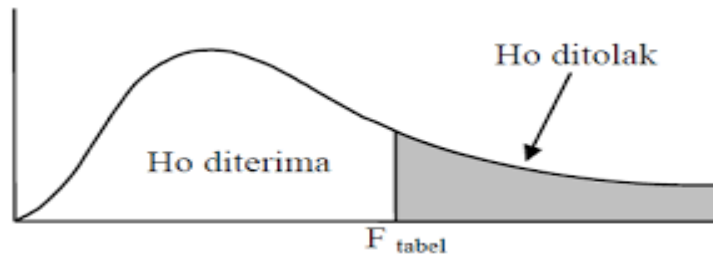
n = Jumlah anggota sampel

R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F

- a. H<sub>0</sub> = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.
- b. H<sub>a</sub> ≠ 0 berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat :



**Gambar III.2**  
**.Kriteria Pengujian Hipotesis**

Keterangan:

Tolak  $H_0$  apa bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  -  $> f_{hitung} > f_{tabel}$

Tolak  $H_0$  apa bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  -  $> f_{hitung} > f_{tabel}$

### 3.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Prestasi Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel tingkat pendidikan, 8 pertanyaan untuk variabel pengalaman kerja dan 10 pertanyaan untuk variabel prestasi kerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 32 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4-1**

**Skala Pengukuran Likert**

| Pernyataan          | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju       | 5     |
| Setuju              | 4     |
| Kurang Setuju       | 3     |
| Tidak Setuju        | 2     |
| Sangat Tidak Setuju | 1     |

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Tingkat pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel Tingkat Pendidikan, variabel Pengalaman Kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (prestasi kerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 32 orang. Adapun ke-32 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

#### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksud untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4-2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 19        | 59.4    | 59.4          | 59.4               |
|       | Perempuan | 13        | 40.6    | 40.6          | 100.0              |
|       | Total     | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pegolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 19 orang (59,4%) dan perempuan sebanyak 13 orang (40,6%).

#### 4.1.2.2 Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 31-40 tahun, 41-50 tahun, lebih dari 51 tahun. Untuk hasil selanjutnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini.

**Tabel 4-3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 31-40 tahun | 12        | 37.5    | 37.5          | 37.5               |
|       | 41-50 tahun | 9         | 28.1    | 28.1          | 65.6               |
|       | > 51 tahun  | 11        | 34.4    | 34.4          | 100.0              |
|       | Total       | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 32 responden terdapat 12 orang (37,5%) yang usianya 31-40 tahun, 9 orang (28,1%) yang usianya 41-50 tahun, dan 11 orang (34,4%) yang usianya lebih dari 51 tahun.

#### 4.1.2.3 Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan yakni : SLTA, Diploma, Sarjana dan Magister. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4-4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|       |                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SLTA           | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6               |
|       | Diploma        | 1         | 3.1     | 3.1           | 18.8               |
|       | Sarjana (S-1)  | 21        | 65.6    | 65.6          | 84.4               |
|       | Magister (S-2) | 5         | 15.6    | 15.6          | 100.0              |
|       | Total          | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4-4 diatas menunjukkan bahwa dari 32 responden terdapat 5 orang (15,6%), yang pendidikannya SLTA, 1 orang (3,1%) yang pendidikannya Diploma, 21 orang (65,5%) yang pendidikannya Sarjana (S1) dan 5 orang (15,6%) yang pendidikannya Magister (S2).

#### 4.1.2.4 Lama Bekerja

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan berapa lama responden bekerja yaitu antara 2-5 tahun, 6-10 tahun, 11-14 tahun dan lebih dari 15 tahun. Untuk hasil selanjutnya dapat disajikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4-5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2-5 tahun | 6         | 18.8    | 18.8          | 18.8               |
| 6-10 tahun      | 7         | 21.9    | 21.9          | 40.6               |
| 11-14 tahun     | 5         | 15.6    | 15.6          | 56.2               |
| > 15 tahun      | 14        | 43.8    | 43.8          | 100.0              |
| Total           | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4-5 di atas menunjukkan bahwa dari 32 responden terdapat 6 orang (18,8%) yang lama bekerjanya 2-5 tahun, 7 orang (21,9%) yang lama bekerjanya 6-10 tahun, 5 orang (15,6%) yang lama bekerjanya 11-14 tahun dan 14 orang (43,8%) yang lama bekerjanya lebih dari 15 tahun.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Prestasi Kerja (Y), Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2). Deskripsi dari

setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

#### 4.1.3.1 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Prestasi Kerja (Y) yang dirangkung dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut:

**Tabel 4-6**  
**Penyajian Data Variabel Prestasi Kerja (Y)**

| No | Jawaban       |      |        |      |               |      |              |   |                     |   |        |     |
|----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|---|---------------------|---|--------|-----|
|    | Sangat Setuju |      | Setuju |      | Kurang Setuju |      | Tidak Setuju |   | Sangat Tidak Setuju |   | Jumlah |     |
|    | F             | %    | F      | %    | F             | %    | F            | % | F                   | % | F      | %   |
| 1  | 23            | 71,9 | 9      | 28,1 | 0             | 0    | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 2  | 23            | 71,9 | 9      | 28,1 | 0             | 0    | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 3  | 21            | 65,6 | 11     | 34,4 | 0             | 0    | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 4  | 13            | 40,6 | 17     | 53,1 | 2             | 6,2  | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 5  | 15            | 46,9 | 17     | 53,1 | 0             | 0    | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 6  | 15            | 46,9 | 14     | 43,8 | 3             | 9,4  | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 7  | 15            | 46,9 | 14     | 43,8 | 3             | 9,4  | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 8  | 20            | 62,5 | 12     | 37,5 | 0             | 0    | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 9  | 19            | 59,4 | 9      | 28,1 | 4             | 12,5 | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 10 | 15            | 46,9 | 12     | 37,5 | 5             | 15,6 | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4-5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu mendapat nilai positif dari pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (71,9%)
2. Jawaban responden tentang saya sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh organisai, responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (71,9%)

3. Jawaban responden tentang dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan, responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (65,6%)
4. Jawaban responden tentang saya mengetahui pekerjaan dibidang lainnya, responden menjawab setuju yaitu sebanyak 17 responden (53,1%)
5. Jawaban responden tentang saya memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya membangun dalam mendukung pekerjaan, responden menjawab setuju yaitu sebanyak 17 responden (53,1%)
6. Jawaban responden tentang tugas-tugas yang diberikan atasan dapat saya tekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (46,9%)
7. Jawaban responden tentang seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan sesuai dengan waktu yang direncanakan, responden menjawab sangat setuju yaitu 15 responden (46,9%)
8. Jawaban responden tentang saya dan pegawai lainnya selalu menjalin hubungan kerja yang baik, responden menjawab sangat setuju yaitu 20 responden (62.5%)
9. Jawaban responden tentang saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan, responden menjawab sangat setuju yaitu 19 responden (59,4%)
10. Jawaban responden tentang saya belum pernah absen atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas, responden menjawab sangat setuju yaitu 15 responden (46,9%)



Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Prestasi Kerja (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapat persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 dan 2 yaitu tentang hasil kerja selalu mendapat nilai positif dari pimpinan dan saya sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh organisasi, pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (71,9%)

#### 4.1.3.2 Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Tingkat Pendidikan (X1) yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4-7**  
**Penyajian Data Variabel Tingkat Pendidikan (X1)**

| No | Jawaban       |      |        |      |               |      |              |   |                     |   |        |     |
|----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|---|---------------------|---|--------|-----|
|    | Sangat Setuju |      | Setuju |      | Kurang Setuju |      | Tidak Setuju |   | Sangat Tidak Setuju |   | Jumlah |     |
|    | F             | %    | F      | %    | F             | %    | F            | % | F                   | % | F      | %   |
| 1  | 20            | 62,5 | 12     | 37,5 | 0             | 0    | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 2  | 20            | 62,5 | 12     | 37,5 | 0             | 0    | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 3  | 18            | 56,2 | 14     | 43,8 | 0             | 0    | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 4  | 20            | 62,5 | 12     | 37,5 | 0             | 0    | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 5  | 24            | 75,0 | 8      | 25,0 | 0             | 0    | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 6  | 13            | 40,6 | 14     | 43,8 | 5             | 15,6 | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 7  | 13            | 40,6 | 18     | 56,2 | 1             | 3,1  | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 8  | 22            | 68,8 | 10     | 31,2 | 0             | 0    | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4-7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang hasil dari pendidikan yang saya pelajari mempermudah saya dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (62,5%)

2. Jawaban responden tentang hasil pendidikan yang saya pelajari membuat saya lebih kompeten dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (62,5%)
3. Jawaban responden tentang saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerjasama dengan siapa saja dalam sebuah tim/ kelompok, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 18 responden (56,2%)
4. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (62,5%)
5. Jawaban responden tentang saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (75,0%)
6. Jawaban responden tentang saya memahami banyak pekerjaan dibidang lainnya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14 responden (43,8%)
7. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan jurusan yang saya jalani dari pendidikan formal, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 18 responden (56,2%)
8. Jawaban responden tentang kesesuaian jurusan dalam pekerjaan menciptakan kualitas hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (68,8%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Tingkat Pendidikan (X1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang

mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 5 yaitu tentang saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya lakukan, pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden (75,0%)

#### 4.1.3.3. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel prestasi kerja yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4-8**  
**Penyajian Data Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

| No | Jawaban       |      |        |      |               |     |              |   |                     |   |        |     |
|----|---------------|------|--------|------|---------------|-----|--------------|---|---------------------|---|--------|-----|
|    | Sangat Setuju |      | Setuju |      | Kurang Setuju |     | Tidak Setuju |   | Sangat Tidak Setuju |   | Jumlah |     |
|    | F             | %    | F      | %    | F             | %   | F            | % | F                   | % | F      | %   |
| 1  | 16            | 50,0 | 16     | 50,0 | 0             | 0   | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 2  | 21            | 65,6 | 10     | 31,2 | 1             | 3,1 | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 3  | 20            | 62,5 | 12     | 37,5 | 0             | 0   | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 4  | 19            | 59,4 | 13     | 40,6 | 0             | 0   | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 5  | 9             | 28,1 | 23     | 71,9 | 0             | 0   | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 6  | 17            | 53,1 | 15     | 46,9 | 0             | 0   | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 7  | 12            | 37,5 | 20     | 62,5 | 0             | 0   | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |
| 8  | 21            | 65,6 | 10     | 31,2 | 1             | 3,1 | 0            | 0 | 0                   | 0 | 32     | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4-8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas dengan efisien, responden menjawab seimbang yaitu sangat setuju 16 responden dan setuju 16 responden (50,0%)
2. Jawaban responden tentang pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya terhindar dari kesalahan-kesalahan yang akan terjadi saat

melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 21 responden (65,6%)

3. Jawaban responden tentang tingkat pengetahuan yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan masalah tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 20 responden (62,5%)
4. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar dengan tingkat kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 19 responden (59,4%)
5. Jawaban responden tentang saya memiliki skill dan keterampilan yang bisa diandalkan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 23 responden (71,9%)
6. Jawaban responden tentang saya memiliki skill yang baik dalam berkomunikasi dengan orang baru, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 17 responden (53,1%)
7. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan penguasaan pekerjaan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 20 responden (62,5%)
8. Jawaban responden tentang peralatan yang memadai membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (65,6%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Pengalaman Kerja (X2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 5 yaitu tentang saya memberikan inisiatif

atau ide-ide yang sifatnya membangun dalam mendukung pekerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (71,9%)

#### 4.1.4 Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah di validkan dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut dibawah ini:

##### 4.1.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 4-9**  
**Hasil Uji Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)         | 14.648                      | 6.663      |                           | 2.198 | .036 |
|                           | Tingkat Pendidikan | .643                        | .177       | .526                      | 3.642 | .001 |
|                           | Pengalaman Kerja   | .441                        | .197       | .323                      | 2.235 | .033 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Konstanta = 14,648

Tingkat Pendidikan = 0,643

Pengalaman Kerja = 0,441

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut:

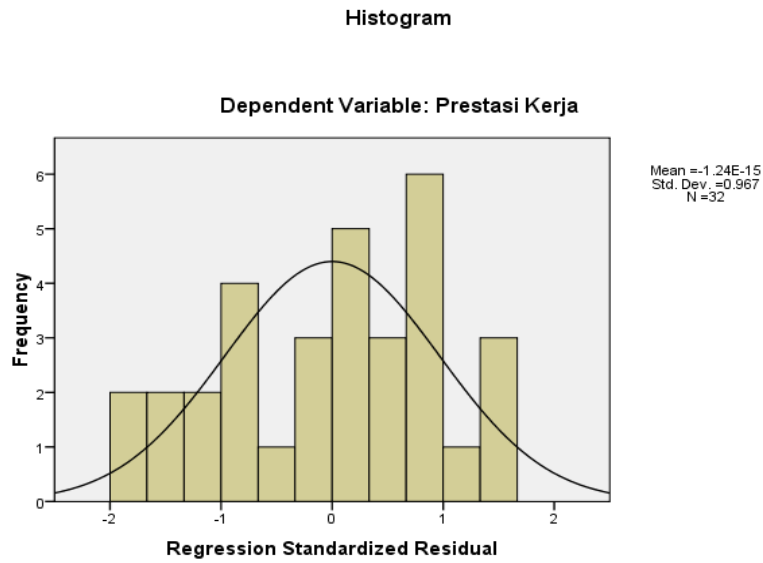
$$Y = 14,648 + 0,643X_1 + 0,441X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap Prestasi Kerja.
2. Koefisien Tingkat Pendidikan memberikan nilai sebesar 0,643 yang berarti bahwa semakin baik Tingkat Pendidikan maka Prestasi Kerja Pegawai akan semakin meningkat
3. Koefisien Pengalaman Kerja memberikan nilai sebesar 0,441 yang berarti bahwa semakin baik Pengalaman Kerja maka Prestasi Kerja pegawai akan semakin meningkat.

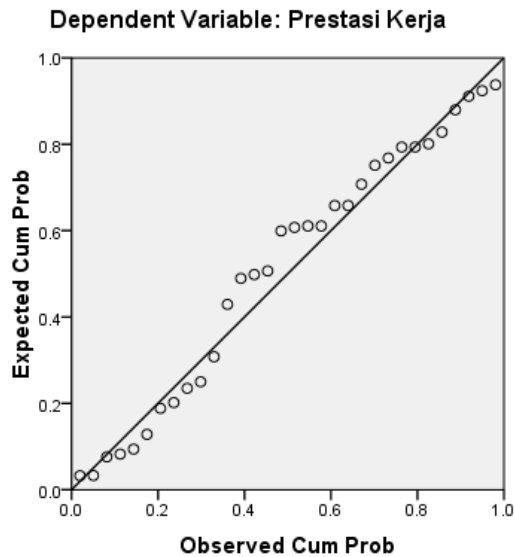
#### **4.1.4.1.1 Uji Normalitas**

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa dilihat dari gambar scater plot dibawah ini:



**Tabel 4-1**  
**Grafik Histogram**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 4-2**  
**Grafik Scater Plot**

Dari gambar IV-1 grafik hidtogram di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Sedangkan gambar IV-2 grafik Scater

Plot di atas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

#### 4.1.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas variabel penelitian ini melalui perhitungan Uji Independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty statistic*. Untuk melihat nilai tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10 atau jika nilai VIF < 10,00 dan terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai VIF > 10,00.

**Tabel 4-10**  
**Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)         | 14.648                      | 6.663      |                           | 2.198 | .036 |                         |       |
|       | Tingkat Pendidikan | .643                        | .177       | .526                      | 3.642 | .001 | .729                    | 1.372 |
|       | Pengalaman Kerja   | .441                        | .197       | .323                      | 2.235 | .033 | .729                    | 1.372 |

a. Dependen Variabel: Y Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan data tabel *uji multikolinearitas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) tidak memiliki nilai *collinearty statistic* atau bebas dari multikolinearitas yaitu:

1. Nilai tolerance Tingkat Pendidikan sebesar  $0,729 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,372 < 10$  maka variabel Tingkat Pendidikan dinyatakan bebas



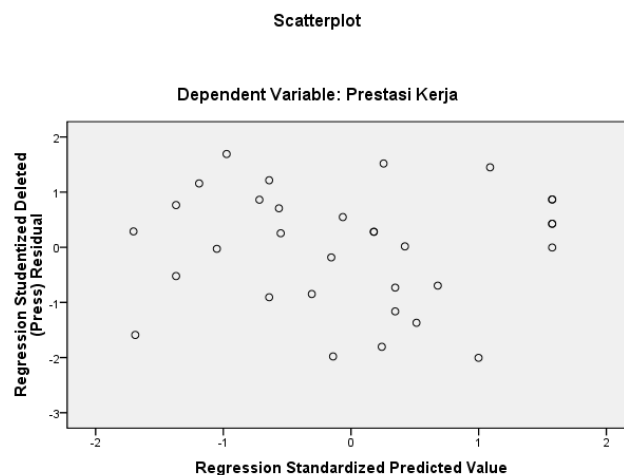
2. Nilai tolerance Pengalaman Kerja sebesar  $0,729 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,372 < 10$  maka variabel Tingkat Pendidikan dinyatakan bebas

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen (bebas).

#### 4.1.4.1.3 Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedasitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedasitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SREZID). Adanya dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 4-3**  
**Pengujian Heterokedasitas**

Berdasarkan gambar IV-3 grafik scatterplot di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedasitas dapat diartikan

bahwa tidak adanya terjadi heterokedasitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

#### 4.1.4.2 Uji Hipotesis

##### 4.1.4.2.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y)

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Bila  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. Bila  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

**Tabel 4- 11**

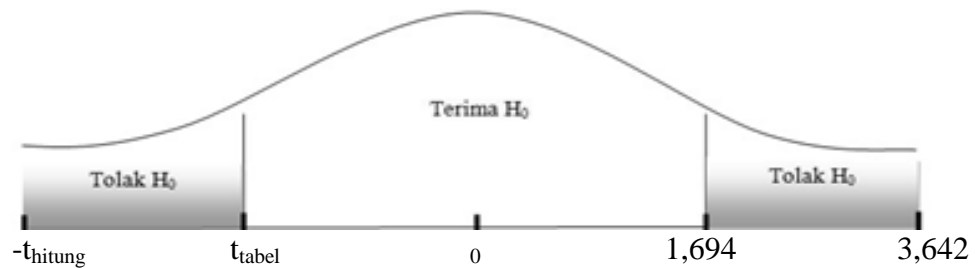
**Uji t  
coefficients<sup>a</sup>**

| Uji t | Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|       | 1 (Constant)       | 14.648                      | 6.663      |                           | 2.198 | .036 |
|       | Tingkat Pendidikan | .643                        | .177       | .526                      | 3.642 | .001 |
|       | Pengalaman Kerja   | .441                        | .197       | .323                      | 2.235 | .033 |

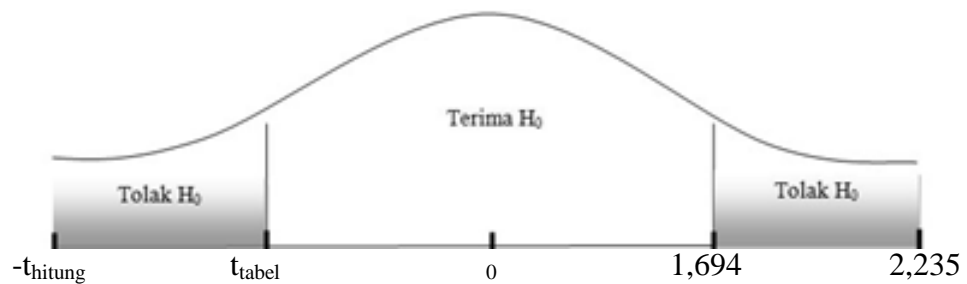
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh  $t_{hitung} (3,642) > t_{tabel} (1,694)$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,01 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan

Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.



Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel Pengalaman Kerja diperoleh  $t_{hitung} (2,235) > t_{tabel} (1,694)$  dengan nilai signifikan  $0,033 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.



#### 4.1.4.2.2 Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap variabel terikat Prestasi Kerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini.

**Tabel 4-12**  
**Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

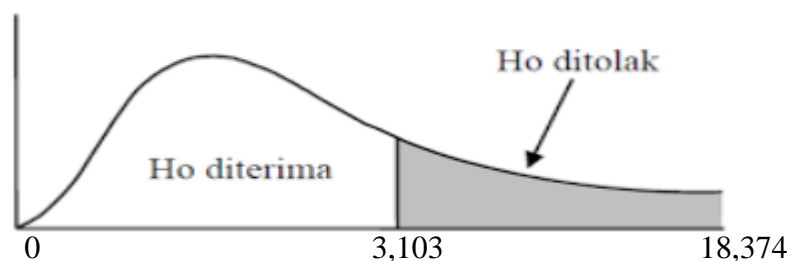
| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 216.844        | 2  | 108.422     | 18.347 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 171.375        | 29 | 5.909       |        |                   |
|       | Total      | 388.219        | 31 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (18,347) >  $F_{tabel}$  (3,328) dengan tingkat signifikan 0,000 (sig 0,000 <  $\alpha$ 0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.



#### 4.1.4.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R Square pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4-13**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .747 <sup>a</sup> | .559     | .528              | 2.43094                    |

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,361 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja sebesar 55,9% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja pegawai sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variabel lain yang tidak diteliti, misalnya Lingkungan kerja, disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

## **4.2. Pembahasan**

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **4.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel  $X_1$  (Tingkat Pendidikan) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang bedagai. Dimensi dari tingkat pendidikan adalah pendidikan informal, pendidikan formal dan pendidikan non formal. Suatu lembaga pendidikan mengharapkan perubahan pengetahuan, sikap dan kemampuan mereka. Maka maju dan mundurnya suatu

perusahaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pegawai dan motivasi yang diarahkan pemimpin perusahaan sehingga perusahaan pun akan berkembang lebih baik. Maka dari itu dengan tingkat pendidikan akan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, kemampuan, budi pekerti dan intelektual yang tinggi. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih mudah mencapai suatu tujuan dari kegiatan yang dilakukan. (Hernidatiatin & Susijawati, 2017)

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Indrawan et al., 2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan, untuk itu diperlukan upaya dari perusahaan untuk lebih memperhatikan tingkat pendidikan pada saat seleksi karyawan, karena tingkat pendidikan yang memadai dapat menunjang kemampuan karyawan dalam melayani kebutuhan konsumen dan merespon tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tercipta efektivitas kerja yang berdampak pada pengoptimalan prestasi kerja karyawan.

#### **4.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (Pengalaman Kerja) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Pengalaman kerja merupakan bekal utama seorang karyawan untuk menekuni bidang pekerjaan tertentu, terutama bagi perusahaan yang mengutamakan bakat atau kemampuan tertentu dari seorang karyawan. Karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan apabila

dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja (Zahro et al., 2018)

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hutama et al., 2016) yang menyatakan dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil hitung nilai signifikan t lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu  $0.044 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan CV Megah sejahtera dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **4.2.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. (Tanjung, 2015)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah et al., 2014) menyimpulkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai tingkat pendidikan karyawan, semakin tinggi pula nilai prestasi kerja

karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai pengalaman kerja, semakin tinggi pula nilai prestasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan pendidikan karyawan dapat dilakukan dengan penguasaan pekerjaan pada suatu bidang tugas/ pekerjaan tertentu, dengan memperhatikan factor hasil dari pendidikannya, karakteristik individu dan pengetahuannya, sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan tugas/ pekerjaannya guna mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kemudian untuk meningkatkan pengalaman kerja dapat dilakukan dengan mengoptimalkan penyelesaian pekerjaan/tugas yang diberikan.



## **BAB 5**

### **PENUTUPAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan juga telah diambil kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja para pegawai, ketika melakukan perekrutan pegawai hendaknya lebih memperhatikan Tingkat Pendidikan pegawai, karena tingkat pendidikan berpengaruh dengan kecekatan seseorang dalam bekerja.

2. Hendaknya pegawai lebih meningkatkan pengalaman keberhasilan dalam bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja guna mencapai tujuan perusahaan.
3. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan menggunakan karakteristik yang lebih beragam dari sektor sehingga hasilnya lebih baik.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi:

1. Penulis tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, namun hal ini dapat diatasi dengan pendampingan dari pihak perusahaan.
2. Variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja pegawai yang digunakan penulis masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, namun hal ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuesioner
3. Dalam pengambilan data, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan kondisi yang sebenarnya dikarenakan responden tidak memiliki banyak waktu untuk menjelaskan kepada penulis

4. Pada saat menyebarkan kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan pegawai sibuk dengan pekerjaannya di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amallia, N., & Basai, P. E. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro. *Jurnal Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 4(1), 64–75.
- Anggita, A., & Tjahyanti, S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(1), 76–81.
- Ardiansyah, A., Sjahrudin, H., & Idris, M. H. (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Makassar*.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Bove, V., & Elia, L. (2017). Migration, Diversity, and Economic Growth. *World Development*, 89(8), 227–239. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.08.012>
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI.
- Dewi, N. N., & Zahro, A. . (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 895–906.
- Farah, M. F., Hasni, M. J. S., & Abbas, A. K. (2018). Mobile-banking adoption: empirical evidence from the banking sector in Pakistan. *International Journal of Bank Marketing*, 36(7), 1386–1413. <https://doi.org/10.1108/IJBM-10-2017-0215>
- Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 75–86.
- Hutama, A, Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejati). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 13–22.
- Hutama, Adhyasaka, Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Study Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 13–22.

- Indrawan, A. D., Santoso, D., & Widodo, J. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Media Offset Cemani Sukoharjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1(1), 1–11.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Citapustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.
- Maringan, K., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(2), 135–150.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Sah Media.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nusraningrum, D. (2018). Top management vision through role models, determination and disciplines. *European Research Studies Journal*, 21(4), 648–661. <https://doi.org/10.35808/ersj/1151>
- Pratiwi, N. K. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua dan Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa SMK

Kesehatan Di Kota Tangerang. *Jurnal Pujangga*, 1(2), 75–105.

Putri, M. A. D. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. JasaRaharja Putera Cabang Pekan Baru. *JOM Fekon*, 4(1), 912–925.

Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21.

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Administrasi*. Alfabeta cv.

Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta cv.

Susanto, P., & Sari, R. D. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 2(2), 57–71.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana Prenada Media Group.

Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.

Winarno, J. (2008). Emotional Intelligence Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 12–19.

Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study asus ada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 8–14.





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 568 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Pada Tanggal : 20 Februari 2020**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : DESI EMAYANTI**  
**N P M : 1605160236**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai**

**Dosen Pembimbing : Dr.HASRUDY TANJUNG,SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :20 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di Medan  
Pada Tanggal : 26 Rabiul Akhir 1441 H  
20 Februari 2020 M



**H. JANURISE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 733/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/12/2019

Medan, 23/12/2019

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Desi Emayanti  
NPM : 1605160236  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Untuk meneliti apakah gaya kepemimpinan serta kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai  
2. Untuk meneliti apakah motivasi serta lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai  
3. Untuk meneliti apakah kompensasi serta pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai  
2. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
3. Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Serdang Bedagai  
Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Desi Emayanti)



# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 4 Februari 2020M

Kepada Yth,  
Ketua/Sekretaris Program Studi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  
Di  
Medan

*Assalamu'alaikum*

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : DESI EMAYANTI

NPM : 1605160236

Tempat Tgl. Lahir : SUMBERJO 12 JUNI 1998

Program Studi : Akuntansi /  
Manajemen

Alamat Mahasiswa : JL GUNUNG SIBUALBUAL  
INOF

Tempat Penelitian : BADAN PERENCANAAN PE  
MBANGUNAN DAERAH KAB  
UPATEN SERDANG BEDAGAI

Alamat Penelitian : JL NEGARA FIRDAUS SE  
RAMPAH SERDANG BEDAG  
AI

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

- 1 Transkrip nilai sementara
- 2 Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Ditetahi  
Ketua/Sekretaris Program Studi

Wassalam  
Pemohon

( DESI EMAYANTI )

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DESI ENVIYANTI  
NPM : 4606160236  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data anket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 568 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 26 Jumadil Akhir 1441 H  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN 20 Februari 2020 M

Kepada Yth.  
**Bapak /Ibu Pimpinan**  
**Bappeda Kab.Serdang Bedagai**  
**Cq.Dinas Ketenagakerjaan Koperasi Dan**  
**Usaha Mikro Kab.Serdang Bedagai**  
**Jln.Negara KM.57 Sei Rampah**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **DESI EMAYANTI**  
Npm : **1605160236**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

  
Dekan  
**H. JANURISE, MM., M.Si.**

Tembusan :

1. Peringgal





PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

JLN. NEGARA NO. 300 SEI RAMPAH

E-mail : bappedasergei2008@yahoo.co.id

20695

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor: 18.31/070/ 221 /2020

Dasar : Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 568/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 20 Februari 2020 Perihal Izin Riset Pendahuluan, maka dengan ini Bupati Serdang Bedagai:

MEMBERIKAN IZIN

Kepada :

Nama : Desi Emayanti  
NIM : 1605160236  
Jurusan : Manajemen

- Untuk :
1. Melaksanakan Penelitian Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul: **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.**
  2. Kepada Kepala Dinas/Badan dan Camat se-Kabupaten Serdang Bedagai Kiranya dapat memberikan kemudahan untuk mendapatkan data informasi yang terkait dengan penelitian/pengumpulan data dimaksud kepada mahasiswa bersangkutan sepanjang untuk kepentingan akademis.
  3. Diminta kepada saudara Peneliti agar data dan informasi hanya digunakan sebagai bahan penulisan Skripsi.
  4. Setelah selesai melaksanakan kegiatan penelitian agar menyampaikan laporan tertulis (**Hardcopy**) dan (**Softcopy**) kepada Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai Cq. Bappeda Kabupaten Serdang Bedagai.
  5. Batas waktu pengumpulan data/penelitian 3 bulan, setelah melampaui batas tersebut rekomendasi izin penelitian ini tidak berlaku lagi.

Demikian Izin Pengumpulan data/penelitian ini diberikan untuk dimanfaatkan sesuai ketentuan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ditetapkan di : Sei Rampah  
Pada Tanggal : 04 Mei 2020

a.n. **BUPATI SERDANG BEDAGAI**  
**KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**  
**KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

**Ir. Hj. PRIHATINAH, M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP: 19651116 199303 2 002

Tembusan Yth:  
1. Bapak Bupati Serdang Bedagai (sebagai laporan)  
2. Bapak Sekretaris Daerah Kabupaten Serdang Bedagai.  
3. Peninggal



**UMSU**  
Unggul (Caraka) Terpercaya

Bila menggunakan surat ini agar di sebalutnya  
menutupi dan terdapatnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8623301, Fax (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 2451/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 07 Muharram 1442 H  
26 Agustus 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
**Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Desi Emayanti**  
N P M : **1605160236**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaa, Koperasi Dan Usaha Mikro Kab.Serdang Bedagai**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**

Tembusan :

1. Peringgal.



PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI  
DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI  
DAN USAHA MIKRO

Jalan Negara Km. 57 Sei Rampah, Sumatera Utara Kode Pos 20995  
Telp (0621) 442163 Fax (0621) 442163

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 18.17/800/2020/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. H. NASRUL AZIZ SIREGAR  
NIP : 19680519 198903 1 004  
Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c  
Jabatan : Kepala Dinas  
Unit Kerja : Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini

Nama : Desi Emayanti  
NPM : 1605160236  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja  
Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang  
Bedagai

Asal Instansi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sesuai dengan Surat No. 2451 / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020 Perihal menyelesaikan riset, bersama ini kami laporkan nama tersebut di atas telah selesai melaksanakan riset pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk dipergunakan seperlunya.

Sei Rampah, 20 Agustus 2020

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN,  
KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN  
SERDANG BEDAGAI

Drs. H. NASRUL AZIZ SIREGAR  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19680519 198903 1 004

Tembusan Yth :

1. Bupati Kabupaten Serdang Bedagai
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Serdang Bedagai
3. Pertinggal,-



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UMSU  
Jl. M. M. Muchtar Basri No 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas : EkonomidanBisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si  
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Nama Mahasiswa : Desi Emayanti  
NPM : 1605160236  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

| Tanggal               | Materi Bimbingan                                   | Paraf | Keterangan |
|-----------------------|--|-------|------------|
| 9/03 <sup>2020</sup>  | Diskusi tentang perobtuhkan . latar belakang       |       |            |
| 16/03 <sup>2020</sup> | Diskusi tentang rumusan masalah penelitian & teori |       |            |
| 20/03 <sup>2020</sup> | Diskusi tentang kerangka konseptual, hipotesis     |       |            |
| 17/04 <sup>2020</sup> | Diskusi tentang populasi dan sampel                |       |            |
| 23/04 <sup>2020</sup> | ACC Seminar proposal                               |       |            |
|                       |  |       |            |

Medan, Maret 2020

Diketahui /Disetujui

Pembimbing Proposal

Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 17 Juni 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Desi Emayanti  
N.P.M. : 1605160236  
Tempat / Tgl.Lahir : Sumberjo, 12 Juni 1998  
Alamat Rumah : Dsn III Desa Marjanji Kec Sipispis Kab Serdang Bedagai  
JudulProposal : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Disetujui / tidak disetujui \*)

| Item       | Komentar  |
|------------|---|
| Judul      | .....Ok.....  |
| Bab I      | Fenomena masalah belum terlihat dan belum terlihat research gap penelitian        |
| Bab II     | Perbanyak teori dari para ahli dan jurnal2 pendukung (dosen)                      |
| Bab III    | Sumber teori tidak ada  |
| Lainnya    | Gunakan mendeley  |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus<br><input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Rabu, 17 Juni 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 17 Juni 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Desi Emayanti  
N .P.M. : 1605160236  
Tempat / Tgl.Lahir : Sumberjo, 12 Juni 1998  
Alamat Rumah : Dsn III Desa Marjanji Kec Sipispis Kab Serdang Bedagai  
JudulProposal : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si*

Medan, Rabu, 17 Juni 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Pembanding

Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.



Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Desi Emayanti  
**NPM** : 1605160236  
**Jurusan** : Manajemen  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Judul** : Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Sehubungan dengan belum keluarnya surat selesai riset dari perusahaan karena pandemi Covid-19 maka saya serahkan menyusul setelah selesai sidang meja hijau, guna untuk melengkapi penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen FEB- UMSU. Apabila surat surat selesai riset tidak saya serahkan, maka saya bersedia nilai sidang meja hijau saya dibatalkan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dalam keadaan sadar/tanpa paksaan, kepada Bapak/ Ibu saya ucapkan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Medan, Juni 2020

Yang Membuat Pernyataan



**Desi Emayanti**

Scanned by TapScanner

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Desi Emayanti  
Tempat? Tgl Lahir : Sumberjo, 12 Juni 1998  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Dsn III Desa Marjanji, Kecamatan Sipispis  
Ayah : Adi Pitono  
Ibu : Kasiem

### **Pendidikan**

1. Tahun 2004 – 2010 SD Negeri 102117
2. Tahun 2010 – 2013 SMP Negeri 2 Sipispis
3. Tahun 2013 – 2016 SMA Negeri 1 Sipispis
4. Tahun 2016 sampai dengan sekarang tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, Agustus 2020

**DESI EMAYANTI**

## KUESIONER PENELITIAN

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan pendapat dan perasaan Bapak/ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda (✓) pada kolom yang Bapak/ibu anggap sesuai dengan jawaban.

### IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  20-30 tahun  31- 40 tahun  
 41- 50 tahun  51 - 60 tahun

Pendidikan :  SMA  S1  
 Diploma  S2

Keterangan :

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

## **DAFTAR PERTANYAAN**

### **1. Tingkat Pendidikan (X1)**

| No | Pertanyaan  | 5  | 4 | 3  | 2  | 1   |
|----|---|----|---|----|----|-----|
|    |   | SS | S | KS | TS | STS |
|    | <b>Hasil Dari Pendidikan</b>  |    |   |    |    |     |
| 1  | Hasil dari pendidikan yang saya pelajari mempermudah saya dalam melakukan pekerjaan sehari-hari |    |   |    |    |     |
| 2  | Hasil pendidikan yang pernah  |    |   |    |    |     |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
|   | saya pelajari membuat saya lebih kompeten dalam bekerja  |  |  |  |  |  |
|   | <b>Karakteristik Individu</b>  |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerjasama dengan siapa saja dalam sebuah tim/ kelompok |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya bekerja sesuai kemampuan yang saya miliki   |  |  |  |  |  |
|   | <b>Penguasaan Pengetahuan</b>  |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya lakukan  |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya memahami banyak pekerjaan dibidang lainnya  |  |  |  |  |  |
|   | <b>Kesesuaian Jurusan</b>  |  |  |  |  |  |
| 7 | Pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan jurusan yang saya jalani dari pendidikan formal                 |  |  |  |  |  |
| 8 | Kesesuaian jurusan dalam pekerjaan menciptakan kualitas hasil kerja yang baik                            |  |  |  |  |  |

## 2. Pengalaman Kerja (X2)

| No | Pertanyaan  | 5  | 4 | 3  | 2  | 1   |
|----|---|----|---|----|----|-----|
|    |   | SS | S | KS | TS | STS |
|    | <b>Lama Waktu /Masa Kerja</b>   |    |   |    |    |     |
| 1  | Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas dengan efisien  |    |   |    |    |     |
| 2  | Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya terhindar dari kesalahan-kesalahan yang akan terjadi dalam melaksanakan tugas |    |   |    |    |     |
|    | <b>Tingkat Pengetahuan</b>  |    |   |    |    |     |
| 3  | Tingkat pengetahuan yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                                      |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar dengan tingkat pengetahuan yang saya miliki               |    |   |    |    |     |

| <b>Keterampilan</b>         |   |  |  |  |  |  |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 5                           | Saya memiliki skill dan keterampilan yang bisa diandalkan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan |  |  |  |  |  |
| 6                           | Saya memiliki skill yang baik dalam berkomunikasi dengan orang baru.  |  |  |  |  |  |
| <b>Penguasaan Pekerjaan</b> |   |  |  |  |  |  |
| 7                           | Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan penguasaan pekerjaan yang saya miliki                                 |  |  |  |  |  |
| 8                           | Peralatan yang memadai membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu                              |  |  |  |  |  |

### 3. Prestasi Kerja (Y)

| No                           | Pertanyaan   | 5  | 4 | 3  | 2  | 1   |
|------------------------------|--|----|---|----|----|-----|
|                              |  | SS | S | KS | TS | STS |
| <b>Hasil Kerja</b>           |  |    |   |    |    |     |
| 1                            | Hasil kerja saya selalu mendapat nilai positif dari pimpinan   |    |   |    |    |     |
| 2                            | Saya sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh organisasi               |    |   |    |    |     |
| <b>Pengetahuan Pekerjaan</b> |  |    |   |    |    |     |
| 3                            | Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan                   |    |   |    |    |     |
| 4                            | Saya mengetahui pekerjaan dibidang lainnya   |    |   |    |    |     |
| <b>Inisiatif</b>             |  |    |   |    |    |     |
| 5                            | Saya memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya membangun dalam mendukung pekerjaan                   |    |   |    |    |     |
| 6                            | Tugas-tugas yang diberikan atasan dapat saya tekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditetapkan |    |   |    |    |     |
| <b>Kecekatan Mental</b>      |  |    |   |    |    |     |
| 7                            | Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan sesuai dengan waktu yang direncanakan                     |    |   |    |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8  | Saya dan pegawai lainnya selalu menjalin hubungan kerja yang baik |  |  |  |  |  |
|    | <b>Disiplin Waktu dan Absensi</b>                                 |  |  |  |  |  |
| 9  | Saya datang dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan   |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya belum pernah absen atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas  |  |  |  |  |  |



**LAMPIRAN 1 : VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)**

| No Resp. | Item Pertanyaan Y |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Jumlah Skor |
|----------|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------|
|          | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |             |
| 1        | 5                 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 50          |
| 2        | 4                 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 44          |
| 3        | 5                 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 48          |
| 4        | 5                 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2  | 43          |
| 5        | 3                 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3  | 38          |
| 6        | 5                 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 45          |
| 7        | 5                 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 46          |
| 8        | 5                 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5  | 51          |
| 9        | 4                 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 45          |
| 10       | 4                 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 45          |
| 11       | 5                 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 50          |
| 12       | 5                 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 43          |
| 13       | 5                 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 43          |
| 14       | 4                 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 42          |
| 15       | 4                 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5  | 44          |
| 16       | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 38          |
| 17       | 5                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 41          |
| 18       | 4                 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3  | 43          |
| 19       | 5                 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 44          |
| 20       | 5                 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 37          |
| 21       | 4                 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5  | 46          |
| 22       | 5                 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 49          |
| 23       | 5                 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5  | 45          |
| 24       | 4                 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  | 43          |
| 25       | 5                 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 50          |
| 26       | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 43          |
| 27       | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4  | 42          |
| 28       | 4                 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3  | 36          |
| 29       | 5                 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5  | 45          |
| 30       | 5                 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 49          |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |

**LAMPIRAN 2 : VARIABEL TINGKAT PENDIDIKAN (X1)**

| No Respn | Item Pertanyaan X1 |   |   |   |   |   |   |   | Jumlah Skor |
|----------|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|-------------|
|          | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |             |
| 1        | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40          |
| 2        | 4                  | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37          |
| 3        | 5                  | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38          |
| 4        | 5                  | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38          |
| 5        | 3                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 34          |
| 6        | 5                  | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37          |
| 7        | 5                  | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37          |
| 8        | 5                  | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38          |
| 9        | 4                  | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36          |
| 10       | 4                  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36          |
| 11       | 5                  | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38          |
| 12       | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42          |
| 13       | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42          |
| 14       | 4                  | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35          |
| 15       | 4                  | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34          |
| 16       | 4                  | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36          |
| 17       | 5                  | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35          |
| 18       | 4                  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36          |
| 19       | 5                  | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37          |
| 20       | 5                  | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36          |
| 21       | 4                  | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35          |
| 22       | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40          |
| 23       | 5                  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34          |
| 24       | 4                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39          |
| 25       | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40          |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |

**LAMPIRAN 3 : VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X2)**

| No Respn. | Item Pertanyaan X2 |   |   |   |   |   |   |   | Jumlah Skor |
|-----------|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|-------------|
|           | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |             |
| 1         | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40          |
| 2         | 4                  | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37          |
| 3         | 5                  | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35          |
| 4         | 5                  | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37          |
| 5         | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39          |
| 6         | 4                  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36          |
| 7         | 4                  | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36          |
| 8         | 4                  | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36          |
| 9         | 4                  | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36          |
| 10        | 5                  | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37          |
| 11        | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40          |
| 12        | 4                  | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38          |
| 13        | 4                  | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38          |
| 14        | 5                  | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37          |
| 15        | 5                  | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36          |
| 16        | 4                  | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35          |
| 17        | 4                  | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35          |
| 18        | 5                  | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 38          |
| 19        | 4                  | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34          |
| 20        | 4                  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34          |
| 21        | 4                  | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34          |
| 22        | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40          |
| 23        | 4                  | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34          |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |

## LAMPIRAN 4 Frequencies

### Statistics

|   |         | Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan | Lama Bekerja |
|---|---------|---------------|------|------------|--------------|
| N | Valid   | 32            | 32   | 32         | 32           |
|   | Missing | 0             | 0    | 0          | 0            |

### Jenis Kelamin

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 19        | 59.4    | 59.4          | 59.4               |
|       | Perempuan | 13        | 40.6    | 40.6          | 100.0              |
| Total |           | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Usia

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 31-40 tahun | 12        | 37.5    | 37.5          | 37.5               |
|       | 41-50 tahun | 9         | 28.1    | 28.1          | 65.6               |
|       | > 51 tahun  | 11        | 34.4    | 34.4          | 100.0              |
| Total |             | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Pendidikan

|       |                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SLTA           | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6               |
|       | Diploma        | 1         | 3.1     | 3.1           | 18.8               |
|       | Sarjana (S-1)  | 21        | 65.6    | 65.6          | 84.4               |
|       | Magister (S-2) | 5         | 15.6    | 15.6          | 100.0              |
|       | Total          | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Lama Bekerja**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2-5 tahun   | 6         | 18.8    | 18.8          | 18.8                  |
|       | 6-10 tahun  | 7         | 21.9    | 21.9          | 40.6                  |
|       | 11-14 tahun | 5         | 15.6    | 15.6          | 56.2                  |
|       | > 15 tahun  | 14        | 43.8    | 43.8          | 100.0                 |
|       | Total       | 32        | 100.0   | 100.0         |                       |

## LAMPIRAN 5 Frequencies

### Frequencies Table

#### Prestasi Kerja (Y)

**Pernyataan 1**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 12        | 37.5    | 37.5          | 37.5               |
|       | Sangat setuju | 20        | 62.5    | 62.5          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 2**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 12        | 37.5    | 37.5          | 37.5               |
|       | Sangat setuju | 20        | 62.5    | 62.5          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 3**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 9         | 28.1    | 28.1          | 28.1               |
|       | Sangat setuju | 23        | 71.9    | 71.9          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 4**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 11        | 34.4    | 34.4          | 34.4               |
|       | Sangat setuju | 21        | 65.6    | 65.6          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang setuju | 2         | 6.2     | 6.2           | 6.2                |
|       | Setuju        | 17        | 53.1    | 53.1          | 59.4               |
|       | Sangat setuju | 13        | 40.6    | 40.6          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 17        | 53.1    | 53.1          | 53.1               |
|       | Sangat setuju | 15        | 46.9    | 46.9          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 7**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 18        | 56.2    | 56.2          | 56.2               |
|       | Sangat setuju | 14        | 43.8    | 43.8          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 8**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang setuju | 3         | 9.4     | 9.4           | 9.4                |
|       | Setuju        | 14        | 43.8    | 43.8          | 53.1               |
|       | Sangat setuju | 15        | 46.9    | 46.9          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |



**Pernyataan 9**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 8         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
|       | Sangat setuju | 24        | 75.0    | 75.0          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 10**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 12        | 37.5    | 37.5          | 37.5               |
|       | Sangat setuju | 20        | 62.5    | 62.5          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 11**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang setuju | 4         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | Setuju        | 9         | 28.1    | 28.1          | 40.6               |
|       | Sangat setuju | 19        | 59.4    | 59.4          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 12**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang setuju | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6               |
|       | Setuju        | 12        | 37.5    | 37.5          | 53.1               |
|       | Sangat setuju | 15        | 46.9    | 46.9          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

## LAMPIRAN 6 Frequencies

### Frequencies Table

#### Tingkat Pendidikan (X1)

**Pernyataan 1**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju  | 12        | 37.5    | 37.5          | 37.5               |
| Sangat setuju | 20        | 62.5    | 62.5          | 100.0              |
| Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 2**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju  | 12        | 37.5    | 37.5          | 37.5               |
| Sangat setuju | 20        | 62.5    | 62.5          | 100.0              |
| Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 3**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju  | 14        | 43.8    | 43.8          | 43.8               |
| Sangat setuju | 18        | 56.2    | 56.2          | 100.0              |
| Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 4**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju  | 12        | 37.5    | 37.5          | 37.5               |
| Sangat setuju | 20        | 62.5    | 62.5          | 100.0              |
| Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 8         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
|       | Sangat setuju | 24        | 75.0    | 75.0          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang setuju | 5         | 15.6    | 15.6          | 15.6               |
|       | Setuju        | 14        | 43.8    | 43.8          | 59.4               |
|       | Sangat setuju | 13        | 40.6    | 40.6          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 7**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang setuju | 1         | 3.1     | 3.1           | 3.1                |
|       | Setuju        | 18        | 56.2    | 56.2          | 59.4               |
|       | Sangat setuju | 13        | 40.6    | 40.6          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 8**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 10        | 31.2    | 31.2          | 31.2               |
|       | Sangat setuju | 22        | 68.8    | 68.8          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

## LAMPIRAN 7 Frequencies

### Frequencies Table

#### Pengalaman Kerja (X2)

##### Pernyataan 1

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 16        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
|       | Sangat setuju | 16        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

##### Pernyataan 2

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang setuju | 1         | 3.1     | 3.1           | 3.1                |
|       | Setuju        | 10        | 31.2    | 31.2          | 34.4               |
|       | Sangat setuju | 21        | 65.6    | 65.6          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

##### Pernyataan 3

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 12        | 37.5    | 37.5          | 37.5               |
|       | Sangat setuju | 20        | 62.5    | 62.5          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

##### Pernyataan 4

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 13        | 40.6    | 40.6          | 40.6               |
|       | Sangat setuju | 19        | 59.4    | 59.4          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 23        | 71.9    | 71.9          | 71.9               |
|       | Sangat setuju | 9         | 28.1    | 28.1          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 15        | 46.9    | 46.9          | 46.9               |
|       | Sangat setuju | 17        | 53.1    | 53.1          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 7**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 20        | 62.5    | 62.5          | 62.5               |
|       | Sangat setuju | 12        | 37.5    | 37.5          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pernyataan 8**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang setuju | 1         | 3.1     | 3.1           | 3.1                |
|       | Setuju        | 10        | 31.2    | 31.2          | 34.4               |
|       | Sangat setuju | 21        | 65.6    | 65.6          | 100.0              |
|       | Total         | 32        | 100.0   | 100.0         |                    |

## LAMPIRAN 8 VALIDITAS DAN RELIABILITAS

**Correlations**

|        |                     | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Total  |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Item 1 | Pearson Correlation | 1      | .200   | .098   | -.067  | .447*  | .456** | .059   | .174   | .495** |
|        | Sig. (2-tailed)     |        | .272   | .595   | .717   | .010   | .009   | .747   | .341   | .004   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 2 | Pearson Correlation | .200   | 1      | -.033  | .333   | .298   | .183   | .296   | .313   | .450** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .272   |        | .860   | .062   | .097   | .317   | .100   | .081   | .010   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 3 | Pearson Correlation | .098   | -.033  | 1      | .098   | .073   | .223   | .260   | .085   | .313   |
|        | Sig. (2-tailed)     | .595   | .860   |        | .595   | .692   | .220   | .150   | .644   | .081   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 4 | Pearson Correlation | -.067  | .333   | .098   | 1      | .000   | .000   | -.178  | .453** | .359*  |
|        | Sig. (2-tailed)     | .717   | .062   | .595   |        | 1.000  | 1.000  | .331   | .009   | .043   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 5 | Pearson Correlation | .447*  | .298   | .073   | .000   | 1      | .612** | .265   | .389*  | .690** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .010   | .097   | .692   | 1.000  |        | .000   | .143   | .028   | .000   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 6 | Pearson Correlation | .456** | .183   | .223   | .000   | .612** | 1      | .324   | .238   | .771** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .009   | .317   | .220   | 1.000  | .000   |        | .070   | .189   | .000   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 7 | Pearson Correlation | .059   | .296   | .260   | -.178  | .265   | .324   | 1      | .093   | .425*  |
|        | Sig. (2-tailed)     | .747   | .100   | .150   | .331   | .143   | .070   |        | .613   | .015   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 8 | Pearson Correlation | .174   | .313   | .085   | .453** | .389*  | .238   | .093   | 1      | .486** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .341   | .081   | .644   | .009   | .028   | .189   | .613   |        | .005   |

|       |                     |        |        |      |       |        |        |       |        |    |
|-------|---------------------|--------|--------|------|-------|--------|--------|-------|--------|----|
|       | N                   | 32     | 32     | 32   | 32    | 32     | 32     | 32    | 32     | 32 |
| Total | Pearson Correlation | .495** | .450** | .313 | .359* | .690** | .771** | .425* | .486** | 1  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004   | .010   | .081 | .043  | .000   | .000   | .015  | .005   |    |
|       | N                   | 32     | 32     | 32   | 32    | 32     | 32     | 32    | 32     | 32 |

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

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

### Reliability (Prestasi Kerja)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 32 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 32 | 100.0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .670             | 8          |

## Tingkat Pendidikan (X1)

### Correlations

|        |                     | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Total  |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Item 1 | Pearson Correlation | 1      | .115   | .258   | .191   | .487** | .438*  | .129   | -.115  | .478** |
|        | Sig. (2-tailed)     |        | .532   | .154   | .295   | .005   | .012   | .481   | .532   | .006   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 2 | Pearson Correlation | .115   | 1      | .415*  | .598** | .175   | .273   | .533** | .158   | .649** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .532   |        | .018   | .000   | .337   | .131   | .002   | .388   | .000   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 3 | Pearson Correlation | .258   | .415*  | 1      | .411*  | .341   | .437*  | .333   | .178   | .655** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .154   | .018   |        | .020   | .056   | .012   | .062   | .331   | .000   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 4 | Pearson Correlation | .191   | .598** | .411*  | 1      | .234   | .498** | .509** | .365*  | .749** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .295   | .000   | .020   |        | .197   | .004   | .003   | .040   | .000   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 5 | Pearson Correlation | .487** | .175   | .341   | .234   | 1      | .448*  | .520** | .303   | .670** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .005   | .337   | .056   | .197   |        | .010   | .002   | .092   | .000   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 6 | Pearson Correlation | .438*  | .273   | .437*  | .498** | .448*  | 1      | .469** | .273   | .745** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .012   | .131   | .012   | .004   | .010   |        | .007   | .131   | .000   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 7 | Pearson Correlation | .129   | .533** | .333   | .509** | .520** | .469** | 1      | .178   | .712** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .481   | .002   | .062   | .003   | .002   | .007   |        | .331   | .000   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Item 8 | Pearson Correlation | -.115  | .158   | .178   | .365*  | .303   | .273   | .178   | 1      | .469** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .532   | .388   | .331   | .040   | .092   | .131   | .331   |        | .007   |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |
| Total  | Pearson Correlation | .478** | .649** | .655** | .749** | .670** | .745** | .712** | .469** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .006   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .007   |        |
|        | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     |

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

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



## Reliability (Tingkat Pendidikan)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 32 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 32 | 100.0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .791             | 8          |

## Pengalaman Kerja (X2)

### Correlations

|         |                     | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Total  |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| Item 1  | Pearson Correlation | 1      | .090   | .391*  | .123   | .598** | .163   | .745** | .333   | -.126  | .156    | .577** |
|         | Sig. (2-tailed)     |        | .625   | .027   | .504   | .000   | .374   | .000   | .062   | .493   | .395    | .001   |
|         | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     |
| Item 2  | Pearson Correlation | .090   | 1      | .279   | .128   | .309   | .271   | .147   | .090   | .120   | -.209   | .331   |
|         | Sig. (2-tailed)     | .625   |        | .122   | .484   | .085   | .133   | .422   | .625   | .513   | .250    | .064   |
|         | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     |
| Item 3  | Pearson Correlation | .391*  | .279   | 1      | .087   | .416*  | .108   | .620** | .663** | .015   | .221    | .591** |
|         | Sig. (2-tailed)     | .027   | .122   |        | .637   | .018   | .557   | .000   | .000   | .937   | .224    | .000   |
|         | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     |
| Item 4  | Pearson Correlation | .123   | .128   | .087   | 1      | .301   | .020   | .071   | .123   | .063   | .114    | .405*  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .504   | .484   | .637   |        | .094   | .914   | .699   | .504   | .732   | .536    | .022   |
|         | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     |
| Item 5  | Pearson Correlation | .598** | .309   | .416*  | .301   | 1      | .308   | .615** | .340   | .263   | .286    | .582** |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .085   | .018   | .094   |        | .087   | .000   | .057   | .146   | .113    | .000   |
|         | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     |
| Item 6  | Pearson Correlation | .163   | .271   | .108   | .020   | .308   | 1      | .170   | .293   | .217   | .054    | .474** |
|         | Sig. (2-tailed)     | .374   | .133   | .557   | .914   | .087   |        | .353   | .104   | .232   | .768    | .006   |
|         | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     |
| Item 7  | Pearson Correlation | .745** | .147   | .620** | .071   | .615** | .170   | 1      | .547** | .162   | .547**  | .703** |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .422   | .000   | .699   | .000   | .353   |        | .001   | .376   | .001    | .000   |
|         | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     |
| Item 8  | Pearson Correlation | .333   | .090   | .663** | .123   | .340   | .293   | .547** | 1      | .331   | .333    | .651** |
|         | Sig. (2-tailed)     | .062   | .625   | .000   | .504   | .057   | .104   | .001   |        | .064   | .062    | .000   |
|         | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     |
| Item 9  | Pearson Correlation | -.126  | .120   | .015   | .063   | .263   | .217   | .162   | .331   | 1      | .506**  | .385*  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .493   | .513   | .937   | .732   | .146   | .232   | .376   | .064   |        | .003    | .029   |
|         | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     |
| Item 10 | Pearson Correlation | .156   | -.209  | .221   | .114   | .286   | .054   | .547** | .333   | .506** | 1       | .526** |
|         | Sig. (2-tailed)     | .395   | .250   | .224   | .536   | .113   | .768   | .001   | .062   | .003   |         | .002   |
|         | N                   | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32     | 32      | 32     |

|       |                     |        |      |        |       |        |        |        |        |       |        |    |
|-------|---------------------|--------|------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|----|
| Total | Pearson Correlation | .577** | .331 | .591** | .405* | .582** | .474** | .703** | .651** | .385* | .526** | 1  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001   | .064 | .000   | .022  | .000   | .006   | .000   | .000   | .029  | .002   |    |
|       | N                   | 32     | 32   | 32     | 32    | 32     | 32     | 32     | 32     | 32    | 32     | 32 |

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

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

### Reliability (Pengalaman Kerja)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 32 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 32 | 100.0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .762             | 10         |

## LAMPIRAN 9 SPSS

### UJI REGRESI LINIER BERGANDA

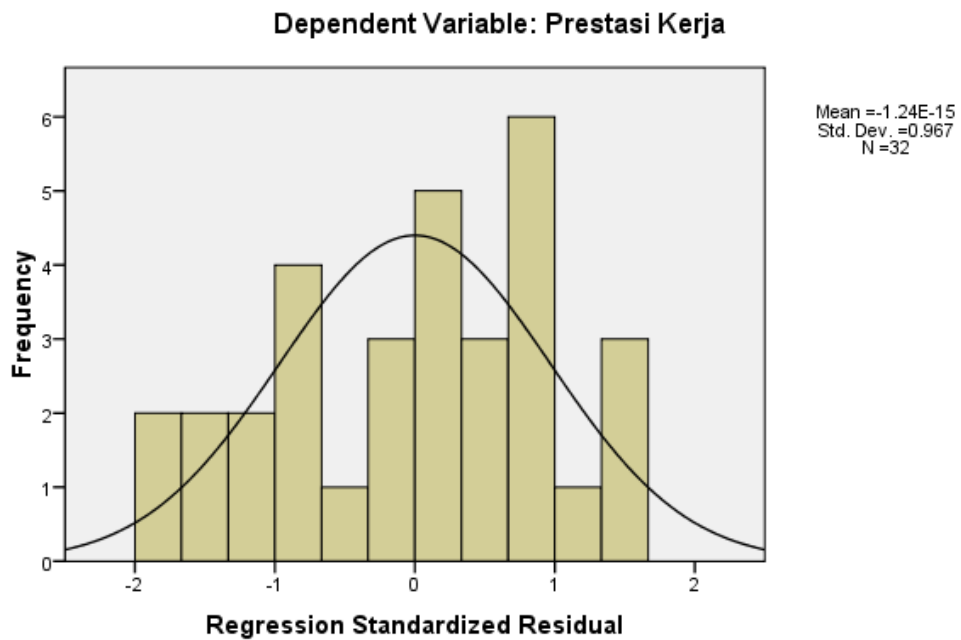
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)         | 14.648                      | 6.663      |                           | 2.198 | .036 |
|       | Tingkat Pendidikan | .643                        | .177       | .526                      | 3.642 | .001 |
|       | Pengalaman Kerja   | .441                        | .197       | .323                      | 2.235 | .033 |

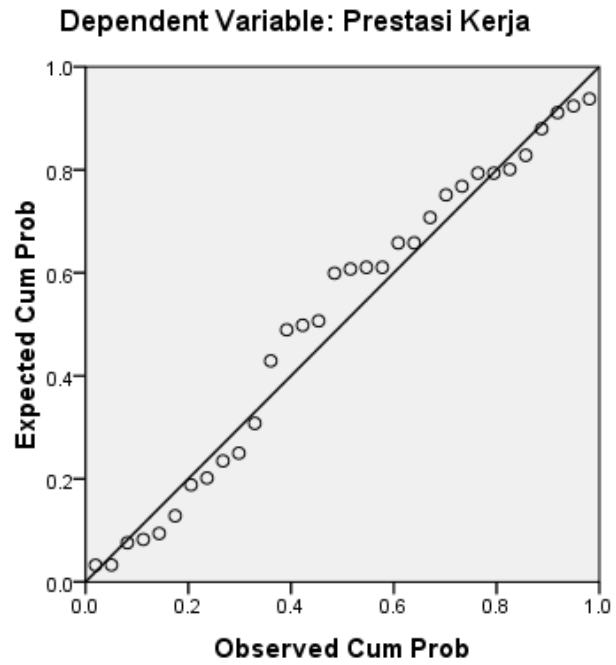
### UJI ASUMSI KLASIK

#### CHARTS

#### Histogram



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

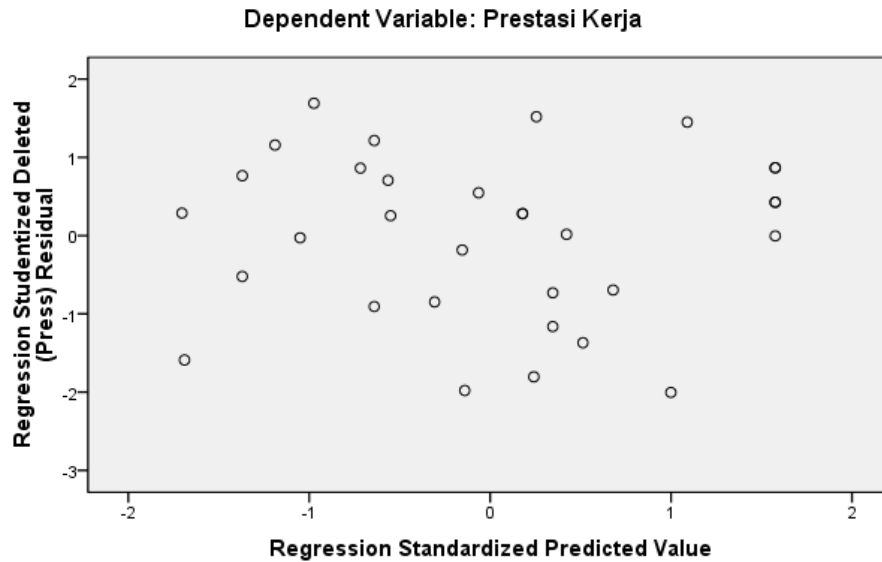


### Uji Multikolinieritas

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)         | 14.648                      | 6.663      |                           | 2.198 | .036 |                         |       |
|       | Tingkat Pendidikan | .643                        | .177       | .526                      | 3.642 | .001 | .729                    | 1.372 |
|       | Pengalaman Kerja   | .441                        | .197       | .323                      | 2.235 | .033 | .729                    | 1.372 |

## Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



## Uji t

| Uji t | Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|       | 1 (Constant)       | 14.648                      | 6.663      |                           | 2.198 | .036 |
|       | Tingkat Pendidikan | .643                        | .177       | .526                      | 3.642 | .001 |
|       | Pengalaman Kerja   | .441                        | .197       | .323                      | 2.235 | .033 |

## Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 216.844        | 2  | 108.422     | 18.347 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 171.375        | 29 | 5.909       |        |                   |
|       | Total      | 388.219        | 31 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .747 <sup>a</sup> | .559     | .528              | 2.43094                    |

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**LAMPIRAN 10 TABEL R**

| df = (N-2) | Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah |        |        |        |        |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
|            | 0,05                                   | 0,025  | 0,01   | 0,005  | 0,0005 |
|            | Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                    | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 1          | 0.9877                                 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2          | 0.9000                                 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3          | 0.8054                                 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4          | 0.7293                                 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5          | 0.6694                                 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6          | 0.6215                                 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7          | 0.5822                                 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8          | 0.5494                                 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9          | 0.5214                                 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10         | 0.4973                                 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11         | 0.4762                                 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12         | 0.4575                                 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13         | 0.4409                                 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14         | 0.4259                                 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15         | 0.4124                                 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16         | 0.4000                                 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17         | 0.3887                                 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18         | 0.3783                                 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19         | 0.3687                                 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20         | 0.3598                                 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21         | 0.3515                                 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22         | 0.3438                                 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23         | 0.3365                                 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24         | 0.3297                                 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25         | 0.3233                                 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26         | 0.3172                                 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27         | 0.3115                                 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28         | 0.3061                                 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29         | 0.3009                                 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30         | 0.2960                                 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31         | 0.2913                                 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32         | 0.2869                                 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33         | 0.2826                                 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34         | 0.2785                                 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35         | 0.2746                                 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36         | 0.2709                                 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37         | 0.2673                                 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38         | 0.2638                                 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39         | 0.2605                                 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40         | 0.2573                                 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41         | 0.2542                                 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42         | 0.2512                                 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43         | 0.2483                                 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44         | 0.2455                                 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |



|    |        |        |        |        |        |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |

|            |        |        |        |        |        |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>98</b>  | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| <b>99</b>  | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| <b>100</b> | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

**LAMPIRAN 11 TABEL t**

| <b>Df=(N-2)</b> | <b>0.10</b> | <b>0.05</b> | <b>0.025</b> | <b>0.01</b> | <b>0.005</b> | <b>0.001</b> |
|-----------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| 1               | 3.07768     | 6.31375     | 12.70620     | 31.82052    | 63.65674     | 318.3084     |
| 2               | 1.88562     | 2.91999     | 4.30265      | 6.96456     | 9.92484      | 22.32712     |
| 3               | 1.63774     | 2.35336     | 3.18245      | 4.54070     | 5.84091      | 10.21453     |
| 4               | 1.53321     | 2.13185     | 2.77645      | 3.74695     | 4.60409      | 7.17318      |
| 5               | 1.47588     | 2.01505     | 2.57058      | 3.36493     | 4.03214      | 5.89343      |
| 6               | 1.43976     | 1.94318     | 2.44691      | 3.14267     | 3.70743      | 5.20763      |
| 7               | 1.41492     | 1.89458     | 2.36462      | 2.99795     | 3.49948      | 4.78529      |
| 8               | 1.39682     | 1.85955     | 2.30600      | 2.89646     | 3.35539      | 4.50079      |
| 9               | 1.38303     | 1.83311     | 2.26216      | 2.82144     | 3.24984      | 4.29681      |
| 10              | 1.37218     | 1.81246     | 2.22814      | 2.76377     | 3.16927      | 4.14370      |
| 11              | 1.36343     | 1.79588     | 2.20099      | 2.71808     | 3.10581      | 4.02470      |
| 12              | 1.35622     | 1.78229     | 2.17881      | 2.68100     | 3.05454      | 3.92963      |
| 13              | 1.35017     | 1.77093     | 2.16037      | 2.65031     | 3.01228      | 3.85198      |
| 14              | 1.34503     | 1.76131     | 2.14479      | 2.62449     | 2.97684      | 3.78739      |
| 15              | 1.34061     | 1.75305     | 2.13145      | 2.60248     | 2.94671      | 3.73283      |
| 16              | 1.33676     | 1.74588     | 2.11991      | 2.58349     | 2.92078      | 3.68615      |
| 17              | 1.33338     | 1.73961     | 2.10982      | 2.56693     | 2.89823      | 3.64577      |
| 18              | 1.33039     | 1.73406     | 2.10092      | 2.55238     | 2.87844      | 3.61048      |
| 19              | 1.32773     | 1.72913     | 2.09302      | 2.53948     | 2.86093      | 3.57940      |
| 20              | 1.32534     | 1.72472     | 2.08596      | 2.52798     | 2.84534      | 3.55181      |
| 21              | 1.32319     | 1.72074     | 2.07961      | 2.51765     | 2.83136      | 3.52715      |
| 22              | 1.32124     | 1.71714     | 2.07387      | 2.50832     | 2.81876      | 3.50499      |
| 23              | 1.31946     | 1.71387     | 2.06866      | 2.49987     | 2.80734      | 3.48496      |
| 24              | 1.31784     | 1.71088     | 2.06390      | 2.49216     | 2.79694      | 3.46678      |
| 25              | 1.31635     | 1.70814     | 2.05954      | 2.48511     | 2.78744      | 3.45019      |
| 26              | 1.31497     | 1.70562     | 2.05553      | 2.47863     | 2.77871      | 3.43500      |
| 27              | 1.31370     | 1.70329     | 2.05183      | 2.47266     | 2.77068      | 3.42103      |
| 28              | 1.31253     | 1.70113     | 2.04841      | 2.46714     | 2.76326      | 3.40816      |
| 29              | 1.31143     | 1.69913     | 2.04523      | 2.46202     | 2.75639      | 3.39624      |
| 30              | 1.31042     | 1.69726     | 2.04227      | 2.45726     | 2.75000      | 3.38518      |
| 31              | 1.30946     | 1.69552     | 2.03951      | 2.45282     | 2.74404      | 3.37490      |
| 32              | 1.30857     | 1.69389     | 2.03693      | 2.44868     | 2.73848      | 3.36531      |
| 33              | 1.30774     | 1.69236     | 2.03452      | 2.44479     | 2.73328      | 3.35634      |
| 34              | 1.30695     | 1.69092     | 2.03224      | 2.44115     | 2.72839      | 3.34793      |
| 35              | 1.30621     | 1.68957     | 2.03011      | 2.43772     | 2.72381      | 3.34005      |
| 36              | 1.30551     | 1.68830     | 2.02809      | 2.43449     | 2.71948      | 3.33262      |
| 37              | 1.30485     | 1.68709     | 2.02619      | 2.43145     | 2.71541      | 3.32563      |
| 38              | 1.30423     | 1.68595     | 2.02439      | 2.42857     | 2.71156      | 3.31903      |
| 39              | 1.30364     | 1.68488     | 2.02269      | 2.42584     | 2.70791      | 3.31279      |
| 40              | 1.30308     | 1.68385     | 2.02108      | 2.42326     | 2.70446      | 3.30688      |
| 41              | 1.30254     | 1.68288     | 2.01954      | 2.42080     | 2.70118      | 3.30127      |
| 42              | 1.30204     | 1.68195     | 2.01808      | 2.41847     | 2.69807      | 3.29595      |
| 43              | 1.30155     | 1.68107     | 2.01669      | 2.41625     | 2.69510      | 3.29089      |

|    |         |         |         |         |         |         |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 44 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |
| 81 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |

|            |         |         |         |         |         |         |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>93</b>  | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| <b>94</b>  | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| <b>95</b>  | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| <b>96</b>  | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| <b>97</b>  | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| <b>98</b>  | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| <b>99</b>  | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| <b>100</b> | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |

**LAMPIRAN 12 TABEL F**

| N  | Dk pembilang =k | Dk penyebut = n-k-1 | F tabel |
|----|-----------------|---------------------|---------|
| 1  | 2               | -2                  | #NUM!   |
| 2  | 2               | -1                  | #NUM!   |
| 3  | 2               | 0                   | #NUM!   |
| 4  | 2               | 1                   | 199,500 |
| 5  | 2               | 2                   | 19,000  |
| 6  | 2               | 3                   | 9,552   |
| 7  | 2               | 4                   | 6,944   |
| 8  | 2               | 5                   | 5,786   |
| 9  | 2               | 6                   | 5,143   |
| 10 | 2               | 7                   | 4,737   |
| 11 | 2               | 8                   | 4,459   |
| 12 | 2               | 9                   | 4,256   |
| 13 | 2               | 10                  | 4,303   |
| 14 | 2               | 11                  | 3,982   |
| 15 | 2               | 12                  | 3,885   |
| 16 | 2               | 13                  | 3,806   |
| 17 | 2               | 14                  | 3,739   |
| 18 | 2               | 15                  | 3,682   |
| 19 | 2               | 16                  | 3,634   |
| 20 | 2               | 17                  | 3,592   |
| 21 | 2               | 18                  | 3,555   |
| 22 | 2               | 19                  | 3,522   |
| 23 | 2               | 20                  | 3,493   |
| 24 | 2               | 21                  | 3,467   |
| 25 | 2               | 22                  | 3,443   |
| 26 | 2               | 23                  | 3,442   |
| 27 | 2               | 24                  | 3,403   |
| 28 | 2               | 25                  | 3,385   |
| 29 | 2               | 26                  | 3,369   |
| 30 | 2               | 27                  | 3,354   |
| 31 | 2               | 28                  | 3,340   |
| 32 | 2               | 29                  | 3,328   |
| 33 | 2               | 30                  | 3,316   |
| 34 | 2               | 31                  | 3,305   |
| 35 | 2               | 32                  | 3,295   |
| 36 | 2               | 33                  | 3,285   |
| 37 | 2               | 34                  | 3,276   |
| 38 | 2               | 35                  | 3,267   |
| 39 | 2               | 36                  | 3,259   |
| 40 | 2               | 37                  | 3,252   |
| 41 | 2               | 38                  | 3,245   |
| 42 | 2               | 39                  | 3,238   |
| 43 | 2               | 40                  | 3,232   |
| 44 | 2               | 41                  | 3,226   |

|    |   |    |       |
|----|---|----|-------|
| 45 | 2 | 42 | 3,220 |
| 46 | 2 | 43 | 3,214 |
| 47 | 2 | 44 | 3,209 |
| 48 | 2 | 45 | 3,204 |
| 49 | 2 | 46 | 3,200 |
| 50 | 2 | 47 | 3,195 |
| 51 | 2 | 48 | 3,191 |
| 52 | 2 | 49 | 3,187 |
| 53 | 2 | 50 | 3,183 |
| 54 | 2 | 51 | 3,179 |
| 55 | 2 | 52 | 3,175 |
| 56 | 2 | 53 | 3,172 |
| 57 | 2 | 54 | 3,168 |
| 58 | 2 | 55 | 3,165 |
| 59 | 2 | 56 | 3,162 |
| 60 | 2 | 57 | 3,159 |
| 61 | 2 | 58 | 3,156 |
| 62 | 2 | 59 | 3,153 |
| 63 | 2 | 60 | 3,150 |
| 64 | 2 | 61 | 3,148 |
| 65 | 2 | 62 | 3,145 |
| 66 | 2 | 63 | 3,143 |
| 67 | 2 | 64 | 3,140 |
| 68 | 2 | 65 | 3,138 |
| 69 | 2 | 66 | 3,136 |
| 70 | 2 | 67 | 3,134 |
| 71 | 2 | 68 | 3,132 |
| 72 | 2 | 69 | 3,130 |
| 73 | 2 | 70 | 3,128 |
| 74 | 2 | 71 | 3,126 |
| 75 | 2 | 72 | 3,124 |
| 76 | 2 | 73 | 3,122 |
| 77 | 2 | 74 | 3,120 |
| 78 | 2 | 75 | 3,119 |
| 79 | 2 | 76 | 3,117 |
| 80 | 2 | 77 | 3,115 |
| 81 | 2 | 78 | 3,114 |
| 82 | 2 | 79 | 3,112 |
| 83 | 2 | 80 | 3,111 |
| 84 | 2 | 81 | 3,109 |
| 85 | 2 | 82 | 3,108 |
| 86 | 2 | 83 | 3,107 |
| 87 | 2 | 84 | 3,105 |
| 88 | 2 | 85 | 3,104 |
| 89 | 2 | 86 | 3,103 |
| 90 | 2 | 87 | 3,101 |
| 91 | 2 | 88 | 3,100 |
| 92 | 2 | 89 | 3,099 |
| 93 | 2 | 90 | 3,098 |
| 94 | 2 | 91 | 3,097 |
| 95 | 2 | 92 | 3,095 |
| 96 | 2 | 93 | 3,094 |

|     |   |    |       |
|-----|---|----|-------|
| 97  | 2 | 94 | 3,093 |
| 98  | 2 | 95 | 3,092 |
| 99  | 2 | 96 | 3,091 |
| 100 | 2 | 97 | 3,090 |