

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
KEMUNING MITRA PERSADA CABANG KLATEN**

SKRIPSI



TESALONIKA BR SURBAKTI

NIM.141180089

POGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN JUDUL

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEMUNING MITRA PERSADA CABANG KLATEN

SKRIPSI

Diajukan guna untuk memenuhi prasyarat mendapatkan gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta



TESALONIKA BR SURBAKTI

NIM.141180089

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” YOGYAKARTA

2022

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEMUNING MITRA PERSADA CABANG KLATEN

Dan dimajukan untuk diuji pada hari , Jumat 7 Oktober 2022 adalah hasil skripsi.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian atau simbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulis aslinya.

Apabila saya terbukti atau terdapat bukti skripsi ini jiplakan sengaja maupun tidak sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini, gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 7 Oktober 2022

Yang memberi pernyataan

Tesalonika Br Surbakti

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEMUNING
MITRA PERSADA CABANG KLATEN**

Disusun Oleh:

Tesalonika Br Surbakti

NIM.141180089

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 7 Oktober 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Ninik Probosari, S.E., M.Si
NIPPPK. 19731216 2021 21 2003

Dra. Hery Sutanto, MM
NIP. 19661230 199203 1 001

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II



Prof. Dr. Arief Subyantoro, M.S
NIP. 19570718 198503 1 001

Dra. Anis Siti Hartati, M.S
NIP. 196504031990032001



MENGETAHUI

KETUA JURUSAN

Dr. R. Heru Kristanto HC, Msi
NIP. 196901202021211001

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
KEMUNING MITRA PERSADA CABANG KLATEN**

TESALONIKA BR SURBAKTI

NIM. 141180089

Mahasiswa Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta

e-mail: ikanewmoon@gmail.com ninikprobosari73@gmail.com

herystnt.osya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten. Populasi dari penelitian ini berjumlah 44 orang yaitu seluruh karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 44 orang. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif statistik dan analisis kuantitatif dengan program analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Adanya pengaruh positif tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten, 2. Adanya pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten. 3. Tidak adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten, 4. Adanya pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

MOTTO

Mintalah maka akan diberikan kepadamu; carilah, maka kamu akan mendapat; ketoklah, maka pintu akan dibukakan bagimu. Karena setiap orang yang meminta, menerima dan setiap orang yang mencari, mendapat dan setiap orang yang mengetok, baginya pintu dibukakan

(Matius 7:7-11)

“Karena masa depan sungguh ada dan harapanmu tidak akan hilang”

(Amsal 28:13)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang memberikan ku kemampuan, waktu yang cukup dan kesempatan untuk bisa melanjutkan perkuliahan untuk mendapatkan gelar sarjana dan setiap kasih Nya yang tidak pernah habis dalam hidup ku. Skripsi ini aku persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya, bapak saya Matius Surbakti dan mamak Nurhaida Marbun Lumban Gaol untuk segala jerih payahnya memberikan pendidikan sebaik mungkin kepada saya. saya tahu disaat kondisi yang tidak baik pun kalian tetap tunjukkan yang terbaik kepada saya dan selalu memberikan kasih sayangnya serta doa doanya yang selalu mengiringi untuk mendapatkan gelar S.M.
2. Kepada Saudara kandung saya Rudi Pentus Surbakti dan Bintang Surbakti yang selalu saya bebani selama menjalani perkuliahan mulai dari mahasiswa baru sampai sekarang ini. saya sungguh sungguh merasakan kasih sayang yang sangat besar dari abang abang.
3. Kepada mba Rosita yang baik hati, selalu saya repotkan dan sudah merawat selama saya sakit yang dimana posisinya saya sedang menyusun skripsi sampai sembuh. Doa ku selalu menyertai mba cita.
4. Kepada teman dan sahabatku yang sudah berjuang bersama sama dan juga ikut merawatku selama sakit yang selalu menjaga ku dan juga teman semasa KKN sampai sekarang dan kepada diriku sendiri, Terimakasih.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Esa karna kasih dan berkatnya penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Namun, penelitian ini tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan orang-orang tercinta yang disekeliling saya, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Ninik Probosari, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan kepada saya dengan sabar
2. Bapak Drs. Hery Sutanto, MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan saya dan pengalaman kepada saya
3. Pihak PT. Kemuning Mitra Persada yang telah memberikan izin beserta data yang dibutuhkan terkait keperluan penelitian
4. Kepada Orang Tua saya yang saya sayangi dan selalu mendukung dan mendoakan saya.
5. Kepada Prof. Dr. Arief Subyantoro, M.S. selaku dosen penguji 1 saya dan kepada ibu Dra. Anis Siti Hartati, M.S selaku dosen Penguji 2 saya.
6. Kepada saudara saya yang selalu memberikan dukungan dalam hal materi dan doa dalam menjalankan perkuliahan dari awal sampai saat ini
7. Semua Sahabat-sahabat dan pihak yang membantu, mendukung dan memotivasi saya dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak. peneliti menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, penulis masih melakukan kesalahan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, penulis meminta maaf atas kesalahan yang dituliskan peneliti. Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan ke arah yang baik.

Yogyakarta, 2022

Tesalonika Br Surbakti
Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| ABSTRAK..... | iv |
| MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 11 |
| C. Tujuan Penelitian | 11 |
| D. Manfaat penelitian | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 13 |
| A. Landasan Teori..... | 13 |
| B. Penelitian Terdahulu | 21 |
| C. Keterkaitan Antar Variabel | 25 |
| D. Rerangka Pemikiran..... | 28 |
| E. Hipotesis Penelitian | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 31 |
| A. Rancangan Penelitian..... | 31 |
| B. Objek dan Waktu Penelitian | 32 |
| C. Populasi..... | 33 |
| D. Sampel dan Teknik Sampling | 33 |
| E. Jenis Data Penelitian | 34 |
| F. Prosedur Pengambilan Data..... | 35 |
| G. Klasifikasi Variabel Penelitian..... | 36 |
| H. Definisi Operasional Variabel..... | 37 |
| I. Skala Pengukuran Variabel..... | 46 |

| | |
|--|-----------|
| J. Uji Instrumen | 47 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 52 |
| A. Hasil Penelitian | 52 |
| B. Hasil Analisis | 60 |
| C. Pembahasan..... | 65 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 71 |
| A. Simpulan | 71 |
| B. Saran | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA | 73 |
| LAMPIRAN..... | 76 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Pencapaian Kerja Karyawan Bulan April dan Mei 2022 | 6 |
| Tabel 1.2 Profil/Bidang Kerja PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten 2022 | 7 |
| Tabel 1.3 Data Lama Waktu/Masa Kerja Karyawan PT. Kemuning Mitra Persada 2022 | 8 |
| Tabel 1.4 Data Karyawan <i>resign</i> 2021-2022 | 10 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang | 23 |
| Tabel 3.1 Unite kerja PT. Kemuning Mitra Persada..... | 35 |
| Tabel 3.2 Waktu Penelitian..... | 35 |
| Tabel 3.3 Tabel Validitas | 50 |
| Tabel 3.4 Tabel Reabilitas | 52 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 56 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 56 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 57 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Masa Kerja | 58 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan..... | 59 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja | 60 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Penempatan Kerja | 61 |
| Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 62 |
| Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda | 63 |
| Tabel 4.10 Koefisien Determinasi | 65 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji F..... | 65 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji t..... | 66 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT. Kemuning Mitra Persada..... | 5 |
| Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran..... | 31 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 79 |
| Lampiran 2 Surat Izin Penelitian | 85 |
| Lampiran 3 Identitas Data Responden..... | 88 |
| Lampiran 4 Hasil Analisis Karakteristik Responden..... | 90 |
| Lampiran 5 Tabulasi Data Responden..... | 92 |
| Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel | 98 |
| Lampiran 7 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas | 100 |
| Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Berganda..... | 106 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemitraan memiliki tujuan dalam meningkatkan pendapatan, meningkatkan kualitas sumber daya kelompok mitra, peningkatan ekonomi antar pihak yang bermitra dan saling menguntungkan. Kemitraan selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan untuk mencapai tujuan tersebut salah satu faktor terpenting dan tidak bisa di lupakan adalah sumber daya manusia. Sebagai mitra bisnis, manajemen sumber daya manusia memiliki tugas mengembangkan sistem sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan yang efektif untuk mempertahankan dan mengembangkan orang yang ada di dalamnya memiliki keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan. Salah satu fungsi sumber daya manusia yang paling penting adalah mempekerjakan orang yang tepat, ketika perusahaan mempekerjakan orang yang tepat, mereka meningkatkan sumber daya manusia mereka (Robbins, 2015: 583). Sumber daya manusia selalu memiliki peranan penting dalam perusahaan sebagai penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi di perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan karyawan perusahaan yang harus selalu berperan aktif dalam melaksanakan kegiatan perusahaan karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu untuk terwujudnya tujuan yang ada di dalam sebuah perusahaan. Masalah utama untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas bukan hal yang mudah karena banyak para karyawan belum menguasai keterampilan manajemen dan keahliannya dalam pekerjaannya. Ditambah lagi di masa sekarang ini semakin pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi, dunia bisnis semakin

di penuh dengan persaingan yang cukup ketat. Maka dari itu diperlukan pendidikan agar menghasilkan karyawan yang baik dan berkualitas untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Para ekonom berfokus pada pentingnya pendidikan, dasar keterampilan dan pengalaman kerja yang mereka sebut modal manusia pada peningkatan produktivitas dan hal ini tercermin pada kekuatan penghasilan yang lebih besar (Uma Sekaran dan Roger Bougie, 2016:189)

Di dalam perusahaan tingkat pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja. Bisa di bilang, tingkat pendidikan adalah hal kasat mata yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam memilih karyawannya. Dessler (2015:296) Kuliah atau Pendidikan adalah cara yang cepat dan sederhana untuk memberikan pengetahuan kepada kelompok besar pekerja atau karyawan. Pendidikan menjadi salah satu cara termudah untuk menilai apakah seseorang layak untuk bekerja pada suatu posisi atau tidak dan menilai seseorang layak di posisi kerja tersebut atau tidak. Penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Wahyu Prima Reza (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan

Bukan hanya tingkat pendidikan, pengalaman kerja juga salah satu tolak ukur seberapa baik dan berkualitasnya kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Seperti yang sudah di bahas sebelumnya bahwa masih banyak karyawan belum menguasai keterampilan manajemen dan keahlian dalam pekerjaannya, penyebabnya antara lain adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Karena apabila seorang

mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka pengalaman tersebut menjadi modal untuk masa depan karyawan tersebut.

Namun sampai saat ini masih banyak para karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga karyawan tersebut masih butuh waktu untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang salah satunya adalah pengalaman kerja sebagai langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas yang sesuai dengan kemampuannya sebagai upaya menciptakan efektivitas efisiensi kerja karyawan guna menghasilkan pendayaangunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Karina Octavia Muaja, Adolfinia, Lucky.O.H.Dotulong (2017) menyatakan bahwa pengaruh antara penempatan kerja dan pengalaman kerja dengan karyawan khususnya pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama, terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Prima Reza (2017) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.

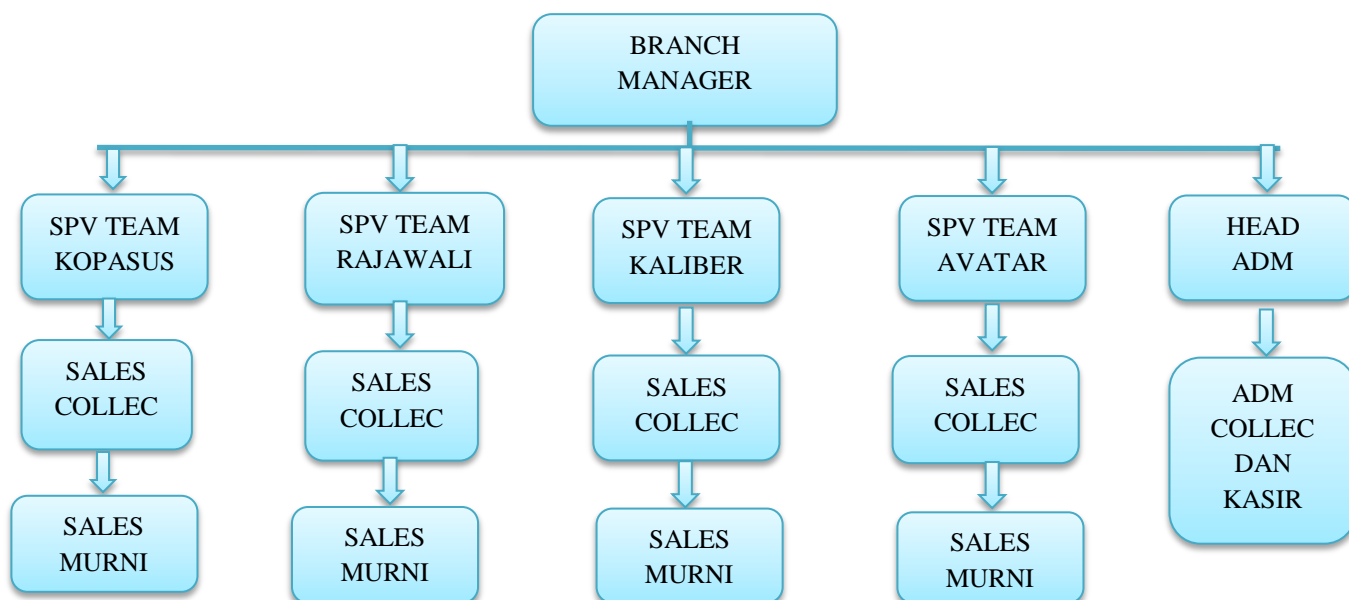
Kinerja suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Hal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam keterampilan dan kemampuannya adalah penempatan kerja, maka dari itu penempatan karyawan menjadi hal yang sangat penting dan perlu juga diperhatikan. Menurut Mangkuprawira (2011 :175) maksud dari program penempatan kerja adalah mendorong para karyawan untuk mencari promosi yang membantu departemen sumber daya manusia (SDM) mengisi posisi dan memenuhi tujuan personal karyawan dan membantu perusahaan memenuhi rencana kegiatan yang telah disepakati dan menjadi sebuah kesempatan yang adil bagi karyawan. Dimana dalam penempatan kerja ini,

karyawan ditempatkan sesuai dengan kualitas dan berat kerja yang mereka terima. Dengan penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Wahyu Prima Reza (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis memiliki ketertarikan untuk menganalisis lebih lanjut terkait tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten dengan alasan bahwa PT. Kemuning Mitra Persada adalah produk digital dari koperasi simpan pinjam. Kemuning Mitra Persada (Kemuning Group) berada di bawah koordinasi Kementerian Koperasi dan UKM Sebagai perusahaan *financial services*. Dalam melaksanakan tugasnya PT. Kemuning Mitra Persada memiliki 4 bidang/ bagian yaitu:

1. Administrasi
2. Marketing
3. Kolektor dan
4. Supervisor

Struktur organisasi PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten sebagai berikut:



Sumber: Data Sekunder PT. Kemuning Mitra Persada, 2022

GAMBAR 1.1

Struktur Organisasi PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

Penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan. Menurut Rivai (2003:309) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Permasalahan yang berkembang adalah fenomena yang ada di lapangan bahwa karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada belum memiliki kinerja yang optimal yang di lihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan juga ketepatan waktu dalam mencapai target kerja selama sebulan. Hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja per anggota atau tim di bulan tertentu pada posisi/jabatan sebagai *sales* atau marketing, kolektor yang mempunyai tugas menjual, menawarkan dan menarik pinjaman kepada nasabah. Berikut ini merupakan data pencapaian kerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada pada bulan April dan Mei 2022:

**Tabel 1.1 Data Pencapaian Kerja Karyawan
Bulan April Dan Mei 2022**

| Team | Bagian/bidang | Jumlah karyawan | Target (Rp) | Pencapaian kerja | |
|----------------------|-------------------------------|-----------------|----------------|------------------|------------------|
| | | | | April (Rp) | Mei (Rp) |
| <i>Team</i> Kopasus | Marketing Kolektor Supervisor | 9 karyawan | 800.000.000,00 | 800.000.000,00 | 700.000.000,00 |
| <i>Team</i> Rajawali | Marketing Kolektor Supervisor | 11 karyawan | 800.000.000,00 | 800.000.000,00 | 800.000.000,00 |
| <i>Team</i> Kaliber | Marketing Kolektor Supervisor | 8 karyawan | 800.000.000,00 | 600.000.000,00 | 800.000.000,00 |
| <i>Team</i> Avatar | Marketing Kolektor Supervisor | 9 karyawan | 800.000.000,00 | 800.000.000,00 | 500.000.000,00 |
| Total | | | | 3.000.000.000,00 | 2.800.000.000,00 |

Sumber: Data PT. Kemuning Mitra Persada, 2022

Pada Tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa pada bulan April dan Mei 2022 masih terdapat beberapa tim yang belum memenuhi target atau target belum tercapai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pencapaian yang di peroleh pada bulan April sebesar 3.000.000.000,00 dan penurunan pencapaian pada bulan Mei sebesar 2.800.000.000,00 Adapun setiap tim yang ada pada PT. Kemuning Mitra Persada ini memiliki fungsi dan tujuan yang sama yaitu untuk mencapai target penjualan, penarikan kepada nasabah.

Sudah dijelaskan sebelumnya bahwa pendidikan merupakan hal yang penting diperhatikan. Pada saat ini PT. Kemuning Mitra Persada dalam hal tingkat pendidikan tergolong rendah. Salah satu faktor kurang maksimalnya kinerja karyawan adalah pendidikan karyawan tersebut. Setelah peneliti melakukan pencarian data kepada manajemen PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten dilihat dari jenjang

pendidikan terdapat beberapa posisi atau bidang kerja yang dimana tingkat pendidikannya rendah, belum memenuhi persyaratan dan terdapat inkonsistensi persyaratan tingkat kualifikasi pendidikan. Karyawan yang belum memenuhi persyaratan atau pendidikannya yang rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah sehingga target kerja tidak tercapai. Data profil posisi atau bagian/bidang kerja tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2 Profil Bagian/ Bidang kerja PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten 2022

| Bagian/Bidang | Jumlah karyawan keseluruhan | Sesuai persyaratan atau kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan | Tidak sesuai persyaratan atau kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan |
|---------------|-----------------------------|--|--|
| Administrasi | 5 karyawan | 5 karyawan | 0 karyawan |
| Marketing | 15 karyawan | 12 Karyawan | 3 Karyawan |
| Kolektor | 20 karyawan | 18 Karyawan | 2 karyawan |
| Supervisor | 4 karyawan | 3 karyawan | 1 karyawan |
| Total | 44 karyawan | 38 karyawan | 6 karyawan |

Sumber : Data PT. Kemuning Mitra Persada, 2022

Profil bidang/bagian kerja pada PT. Kemuning Mitra Persada tersebut menunjukkan karyawan yang sesuai dan tidak sesuai persyaratan atau kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan. Terdapat 6 karyawan yang tidak sesuai persyaratan atau kualifikasi pendidikan. Dimana 6 karyawan tersebut memiliki jenjang pendidikan tidak sampai lulus Sekolah Menengah Atas (SMA) atau SMK sederajat, sedangkan syarat untuk menjadi karyawan PT. Kemuning Mitra Persada adalah sebagai berikut:

1. Pria atau wanita
2. Usia 18 – 27 tahun

3. Pendidikan minimal SMA / SMK sedearajat
4. Memiliki jiwa marketing, memiliki kemampuan *sales*, analisa dan maintain pembiayaan.
5. Memiliki integritas tinggi, *team work*, *self motivation*, memiliki komitmen untuk maju, memiliki jiwa untuk melayani

Bukan hanya pendidikan, pengalaman kerja juga salah satu hal untuk menunjang optimalnya kinerja karyawan. Menurut Handoko dalam Adamy (2016:20) pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja diduga berpengaruh terhadap perkembangan PT. Kemuning Mitra Persada karena setiap proses kerja yang dilakukan untuk mencapai target kerjanya dibutuhkan tingkat keterampilan yang tinggi yaitu keterampilan negosiasi yang baik dan efektif, karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan nasabah, memiliki jiwa untuk melayani dan karyawan yang bisa bekerja sama tim untuk pencapaian target agar memperoleh hasil optimal. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan yang dapat diukur dari masa kerja karyawan (Martoyo, 2007:113).

Melalui pencarian data kepada manajemen PT. Kemuning Mitra Persada mengenai pengalaman kerja karyawannya, gambaran mengenai pengalaman kerja PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten masih dinilai rendah. Hal ini disebabkan masih relatif banyaknya karyawan dengan masa kerja yang kurang dari 1 tahun sehingga minimnya keterampilan dan penguasaan pekerjaan. Hal ini tercermin melalui adanya keluhan dari nasabah terkait pelayanan karyawan, ketidakpuasan nasabah terhadap kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada dan juga salah satu penyebab kinerja karyawan kurang optimal sehingga target kerja tidak tercapai. Berikut ini

merupakan data lama waktu atau masa kerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada kurang dari 1 tahun:

Tabel 1.3 Data Lama Waktu/Masa Kerja Karyawan PT. Kemuning Mitra Persada 2022

| Bagian/bidang | Jumlah Karyawan Keseluruhan | Jumlah karyawan yang memiliki lama waktu/masa kerja dibawah 1 tahun | Lama waktu/masa kerja karyawan |
|---------------|-----------------------------|---|--------------------------------|
| Administrasi | 5 karyawan | 1 karyawan | 3 bulan |
| Marketing | 15 karyawan | 8 karyawan | 1 bulan – 10 bulan |
| Kolektor | 20 karyawan | 11 karyawan | 6 bulan – 9 bulan |
| Supervisor | 4 karyawan | - | 2 tahun |
| Total | 44 karyawan | 20 karyawan | |

Sumber: Data PT. Kemuning Mitra Persada, 2022

Pada Tabel 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 20 karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada yang memiliki lama waktu/masa kerja kurang dari 1 tahun pada bagian atau bidang administrasi, marketing dan kolektor. Data lama waktu/masa kerja PT. Kemuning Mitra Persada ini dapat digunakan untuk menilai tingkat keterampilan yang dimiliki dan menilai bagaimana penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan yang dimiliki karyawan selama menjalankan pekerjaannya.

Membahas mengenai penempatan kerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada, penempatan yang dilakukan masih terdapat kesalahan dan ketidaksesuaian pada penempatan kerjanya. Hal ini ditunjukkan dari beberapa karyawan dari PT. Kemuning Mitra Persada yang memiliki masalah dengan pekerjaannya sendiri. Melalui pencarian data manajemen dengan karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten terdapat 10 Karyawan yang memilih untuk *resign* dari pekerjaannya karena

tidak betah dengan posisi yang diemban atau pekerjaan yang sedang dilaksanakannya dan tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian yang dimiliki karyawan, padahal karyawan tersebut belum lama bekerja di PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten.

Tabel 1.4 Data karyawan *Resign* 2021-2022

| Masa Kerja | Bagian / Bidang | Tanggal karyawan <i>resign</i> | Keterangan | |
|------------|-----------------|--------------------------------|--|--|
| < 1 bulan | Marketing | 03 September 2021 | 1. Selalu tidak tercapainya target penjualan 2. Tidak memiliki keterampilan dalam hal menjual dan menawarkan simpan pinjam kepada nasabah sehingga tidak ada progres peningkatan target kerja 3. Tidak dapat bekerja sama baik dalam tim 4. Kesulitan menguasai tugas yang diberikan 5. Sulitnya membangun komunikasi atau hubungan yang baik dengan nasabah | |
| < 1 bulan | Marketing | 06 November 2021 | | |
| 1 bulan | Marketing | 05 Desember 2021 | | |
| 2 bulan | Marketing | 15 Desember 2021 | | |
| 1 bulan | Marketing | 16 Februari 2022 | | |
| 2 bulan | Marketing | 01 April 2022 | | |
| < 1 bulan | Marketing | 09 Juni 2022 | | |
| 3 bulan | Marketing | 20 Juni 2022 | | |
| 2 bulan | Kolektor | 19 November 2021 | | 1. Tidak mampu dan tidak memiliki keahlian berkomunikasi atau melakukan negosiasi dengan nasabah 2. Terlihat ketidakseriusan karyawan dalam menjalankan tugas |
| 6 bulan | Kolektor | 26 Januari 2022 | | |
| Total | 10 Karyawan | | | |

Sumber: Data Kemuning Mitra Persada, 2022

Data karyawan *resgin* 2022 menunjukkan terdapat ketidaksesuaian penempatan kerja karyawan yang ditunjukkan pada keterangan bahwa dengan tidak adanya kemajuan dalam menjalankan pekerjaan yang diembannya sehingga karyawan memilih untuk *resign*.

Berdasarkan uraian masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul penelitian: “**Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten?
2. Apakah Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Sesuai dengan tujuan penelitian , maka peneliti ini dapat bermanfaat menambah wawasan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten terutama mengenai bagaimana pengaruh latar belakang

pendidikan, pengalaman kerja. Dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

2. Manfaat praktis

a) Bagi Mitra Bisnis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi mitra bisnis dalam meningkatkan kinerja karyawannya khususnya pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

b) Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dan mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama menajalani perkuliahan, terutama mengenai mitra bisnis dan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam hal pendidikan , pengalaman kerja, penempatan kerja dan kinerja pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Tingkat Pendidikan

a) Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan, dengan tingkat pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki jabatan tertentu, tingkat dan jenis pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat menentukan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2019:60) kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah yang diperoleh dari jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan mereka juga lebih mungkin muncul sebagai pemimpin kelompok.

Dalam kamus besar bahasa indonesia tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasan bahan pengajaran dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum. Menurut Priyono dan Marnis (2008:46) pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh dan usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu

b) Tingkatan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkat tingkatan tertentu, antara lain:

1.) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar atau sekolah dasar (SD) merupakan jenjang pendidikan formal yang pertama dan kemudian dilanjutkan dengan sekolah menengah pertama (SMP).

2.) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan dari pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK).

3.) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Dan setelah itu terjun ke dunia pekerjaan dengan bekal pengetahuan, keahlian serta pengalaman yang didapat selama menjalani tingkat-tingkat pendidikan yang sudah dilewati atau dijalani sebelumnya.

c) Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No.20,(2003) indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

1.) Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan .

2.) Kesesuaian Jurusan

Sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan klasifikasi pendidikan tersebut.

2. Pengalaman Kerja

a) Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Adamy (2016:21) Pengalaman yaitu promosi yang di dasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar pegawai bekerja dengan baik.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Foster, 2015:12). Pengalaman kerja dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerjanya dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas tugas pekerjaan yang ditekuninya sehingga seseorang akan mahir dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menemukan cara cara yang lebih praktis, efisien dan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

b) Manfaat Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang berkerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaan. Seorang karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk

keahlian dalam bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan akan cepat tercapai. Ada banyak manfaat yang bisa didapat dari pengalaman kerja. Adapun manfaat adanya pengalaman kerja menurut Sukamto, (2003:39) yaitu :

- 1.) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan pekerjaan
- 2.) Peningkatan kewibawaan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya
- 3.) Pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan lancar karena orang tersebut memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap
- 4.) Dengan pengalaman yang lebih baik maka seorang karyawan akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

c) Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam Sartika (2015:56) yaitu:

1.) Lama waktu/ masa kerja

Kurun waktu lamanya tenaga kerja atau pegawai bekerja di suatu tempat.

Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik negatif maupun positif

2.) Tingkat keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3.) Penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek aspek peralatan dalam pekerjaan.

3. Penempatan Kerja

a) Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Mangkuprawira (2011:171) penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada pekerjaan baru. Penempatan kerja adalah salah satu komponen yang perlu diperhatikan dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Penempatan pegawai yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan, dalam suatu organisasi, artinya pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan *the right man in the right place* (Priyono dan Marnis, 2016 :76)

Menempatkan karyawan pada tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengetahuan yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Tohardi dalam Priansa, 2016:125). Jika seseorang karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka kinerja tidak akan sesuai dengan yang diharapkan.

b) Manfaat Penempatan Kerja

Menurut Siagian (2010:172) manfaat penempatan kerja ialah:

- 1.) Pengalaman baru
- 2.) Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan
- 3.) Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru
- 4.) Cakrawala pandangan lebih luas
- 5.) Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional

6.) Motivasi kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi

c) Indikator Penempatan Kerja

Indikator penempatan kerja digunakan sebagai pengukur kesesuaian calon karyawan yang akan dipindahtempatkan ke tempat kerja sesuai kualitasnya. Berikut indikator penempatan kerja menurut Hartatik (2014:84):

1.) Kemampuan

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah

2.) Keahlian

Keahlian adalah kemampuan dalam suatu ilmu atau pekerjaan dan kemampuan dalam melakukan sesuatu terhadap sebuah peran

3.) Kecakapan

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai suatu bidang yang bersifat kekaryaan yang diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

4. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2003:309) kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

b) Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Sedermayanti (2017:64) ada beberapa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1.) Meningkatkan prestasi kerja

Karyawan memperoleh umpan balik dan karyawan dapat memperbaiki kualitas diri dari pekerjaan mereka

2.) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Menjamin karyawan menempati pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka

3.) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Mengetahui kemampuan karyawan sejauh mana sehingga memungkinkan adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan

4.) Penyesuaian kompensasi

Pemimpin dapat menyesuaikan pemberian kompensasi sesuai kinerja karyawan

5.) Keputusan promosi dan demosi

Keputusan untuk mendapatkan promosi atau mendemosikan karyawan

6.) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda atau kesalahan dalam desain pekerjaan.

c) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan, adapun beberapa indikator tersebut adalah:

1.) Kualitas

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya

2.) Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah tersebut.

3.) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4.) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya..

5.) Kemandirian

Karyawan yang mandiri, yaitu karyawan yang ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu dan Penelitian sekarang

| Komponen | Peneliti 1 (tahun) | Penelitian 2 (tahun) | Penelitian sekarang (Tahun) |
|--------------------|---|---|---|
| Peneliti dan tahun | Wahyu Prima Reza (2017) | Karina Octavia Muaja, Adolfina dan Lucky O.H. Dotulong (2017) | Tesalonika Surbakti (2022) |
| Judul | Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk kuantan | Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado | Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten |
| Objek | PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk kuantan | PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado | PT. Kemuning Mitra Persada cabang Klaten |
| Variabel | Tingkat pendidikan (X1) Pengalaman kerja (X1) Penempatan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y) | Penempatan kerja (X1) Pengalaman kerja (X2) Kinerja karyawan (Y) | Tingkat pendidikan (X1) Pengalaman kerja (X2) Penempatan kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) |

| | | | |
|-----------|--|---|--|
| Indikator | <p>Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan teknis 2. Kecepatan berfikir dan bertindak 3. Kemampuan Manajerial 4. Komunikasi dan kerja sama <p>Pendidikan (X_1):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Isi/Materi pendidikan 2. Metode Pendidikan 3. Keterampilan Penatar 4. Waktu dan lokasi 5. Penerapan hasil pendidikan <p>Pengalaman kerja (X_2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lamanya masa kerja 2. Pengalaman dalam pelaksanaan pekerjaan 3. wawasan tentang pekerjaan <p>Penempatan Kerja (X_3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan Kerja | <p>Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecakapan 2. Pengetahuan 3. Kesungguhan 4. Waktu <p>Penempatan (X_1):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persyaratan pekerjaan 2. Tugas <p>Pengalaman kerja (X_2):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proses pembelajaran 2. Penambahan perkembangan potensi bertingkah laku | <p>Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian <p>Tingkat pendidikan (X_1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang pendidikan 2. Kesesuaian jurusan <p>Pengalaman kerja (X_2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu / masa kerja 2. Tingkat keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan <p>Penempatan Kerja (X_3):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecakapan 2. Keahlian 3. Kemampuan |
| Populasi | Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk kuantan | Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado | Karyawan Pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten |
| Sampel | 55 orang | 110 orang | 44 orang |

| Alat analisis | Analisis regresi berganda | Analisis regresi linear berganda | Analisis regresi berganda |
|------------------|--|---|---|
| Hipotesis | <ol style="list-style-type: none"> 1. H1 : Diduga pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan 2. H2 : Diduga tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan 3. H3: Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan 4. H4: Diduga penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri | <ol style="list-style-type: none"> 1. H1 : penempatan kerja dan pengalaman kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulutgo Kantor caabang Utama Manado 2. H2 : Penemapatan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulutgo Kantor caabang Utama Manado. 3. H3 : pengalaman kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulutgo Kantor caabang Utama Manado. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Diduga Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten 2. Diduga Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten 3. Diduga Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten |
| Hasil penelitian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh antara penempatan kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan khususnya PT. Bank Sulutgo kantor cabang utama, terbukti terdapat | - |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 2. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan 3. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan 4. Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan | <p>pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo kantor cabang utama adalah pengalaman kerja. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja memiliki nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan variabel penempatan kerja. | |
|--|--|--|--|

Sumber: Wahyu Prima Reza (2017), Karina Octavia Muaja, Adolfina & Lucky O.H. Dotulong (2017)

C. Keterkaitan Antar Variabel

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ki Hajar Dewantara sebagai bapak pendidikan Nasional Indonesia mengatakan pendidikan merupakan tuntutan didalam hidup tumbuhnya anak anak, adapun maksud dari pendidikan yaitu menuntun segala kodart yang ada pada anak anak tersebut agar mereka dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan. Dengan pendidikan seseorang bisa lebih dewasa karena yang memberikan dampak positif dan pendidikan juga memberikan keterampilan, kemampuan mental dan lain sebagainya. Menurut Jan Bella dalam Priyono dan Marnis (2008:46) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat pendidikan karyawn untuk menyelesaikan suatu tugas dalam perusahaan.

Seperti halnya keterampilan seorang karyawanyan yang diperoleh dari pendidikan, seorang karyawan juga bisa mendapatkan keterampilan dan keahlian lebih melalui pengalaman kerja. Dimana dengan pengalaman kerja, seseorang bisa mengembangkan kemampuannya sehingga bisa bertahan lama dalam pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017:109) pengalaman yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya kerja karywan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang. Orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi. Dengan demikian karyawan akan semakin giat dan tekun dalam melakukan pekerjaannya dan hal itu akan berdampak positif pada perusaaan dengan memperoleh hasil yang maksimal dari karyawan tersebut.

Berbicara tentang betah atau tidaknya karyawan pada pekerjaannya berpengaruh juga terhadap posisi dimana karyawan tersebut ditempatkan. Semakin sesuai posisi karyawan maka semakin puas juga hasil yang diperoleh perusahaan dari hasil tugas karyawan. Menurut Rivai (2003:475) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasann yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Melihat pentingnya tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja yang dibahas sebelumnya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Prima Reza (2017) yang menjadi salah satu jurnal acuan dalam penelitian ini yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan merupakan kebutuhan primer yang harus diperjuangkan dalam mempersiapkan diri menuju ke dunia pekerjaan agar dapat mempersiapkan kualitas diri sebaik mungkin. Menurut Sinambela (2016:76) melalui pendidikan akan mendorong karyawan meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan disiplin kerja dan bekerja lebih profesional.

Teori diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Prima Reza (2017), Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat pendidikan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudi Azhar (2020) yang menyimpulkan bahwa variabel tingkat (Latar belakang) pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Gajah jaya.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah suatu hal yang diperhatikan untuk mengetahui sebesar atau sebaik apa keterampilan seseorang dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawannya. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:184), pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pekerjaan adalah modal utama untuk terjun ke dalam bidang tertentu. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Bachtiar Arifudin Husain (2015), berdasarkan penelitian tersebut disimpulkan bahwa pengalaman kerja pada pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang BSD secara empiris memiliki pengaruh yang terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja mempunyai kaitan yang erat terhadap kinerja. Berdasarkan dengan penelitian yang sebelumnya oleh Karina Octavia Muaja, Adolfina, Lucky.O.H.Dotulong (2017) Penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa pengalaman dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama, terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

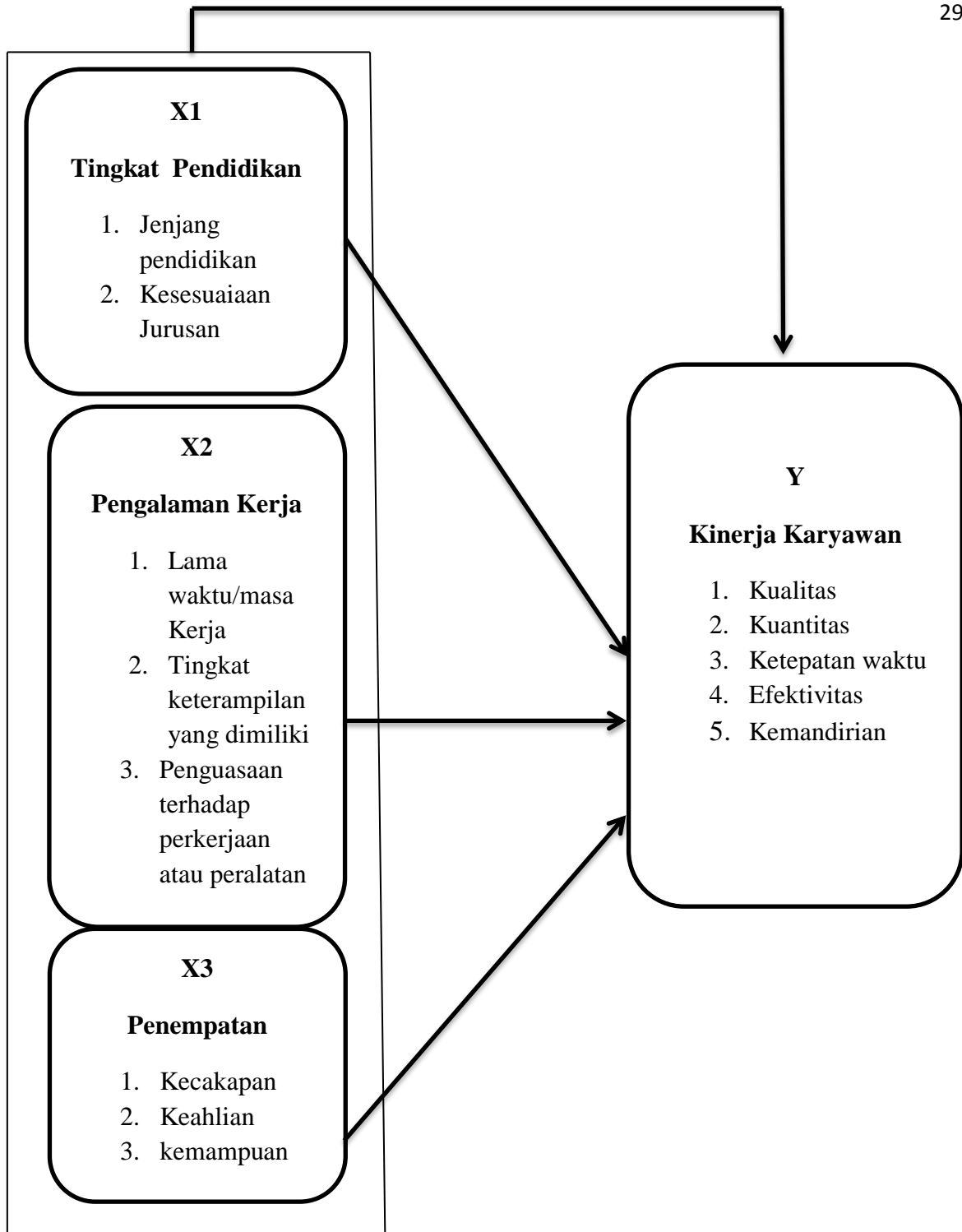
4. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan kerja adalah Pengisian jabatan-jabatan dengan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan usaha (Rivai, 2003:158). Maka dari itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yovita Aldiyaningsari, mohammad Al Musadieg dan Moch. Soe'oad Hakam (2014) disimpulkan bahwa variabel yang terdapat pada penelitian tersebut antara lain yaitu penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan dan penempatan kesesuaian keterampilan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Malang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja memiliki kaitan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian dalam artikel penelitian oleh Wahyu Prima Reza (2017) menyimpulkan bahwa dalam penelitiannya penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.

D. Rerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran menggambarkan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini model hubungan antar variabel bebas (X) yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja. Kemudian variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut



Sumber : Foster dalam Sartika (2015); Hartatik (2014); Robbins (2016); Wahyu Prima Reza (2017)

Gambar 2.1

Rerangka Pemikiran
Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan yang perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik. Hipotesis didefinisikan sebagai hubungan yang diduga secara logis antara dua atau lebih variabel yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Dengan menguji hipotesis dan mengkonfirmasi hubungan dugaan, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk memperbaiki masalah yang dihadapi (Uma Sekaran Roger Bougie, 2016:83). Hipotesis diajukan berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka, kerangka proses berpikir, serta kerangka konseptual yang telah ditetapkan.

Manfaat pengajuan hipotesis penelitian antara lain: memudahkan peneliti dalam membuat penarikan kesimpulan penelitian, serta memudahkan peneliti dalam melaksanakan proses dan langkah penelitian terutama dalam menentukan proses pengumpulan data, instrumen yang harus digunakan, sampel atau sumber data dan teknik analisis data. Berdasarkan rerangka pemikiran dan hasil hasil pada penelitian terdahulu yang relevan, maka dirumuskan penelitian berikut ini :

H_1 : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

H_{2b} : Tingkat pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dilihat dari sifat permasalahannya penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Korelasional dari kata dasarnya korelasi. Menurut Samsu (2017:118) metode korelasi adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dua atau lebih fakta fakta dan sifat sifat objek yang diteliti. Penelitian dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta tersebut berdasarkan kerangka pemikiran tertentu. Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2016:44) studi korelasional menggambarkan hubungan antar variabel. Studi korelasional dapat menunjukkan bahwa ada hubungan antar dua variabel, menemukan korelasi tidak berarti bahwa satu variabel menyebabkan perubahan pada variabel lain.

Dilihat dari dasar analisis datanya, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif, yang dimana menurut Ghazali (2018:19), penelitian deskriptif untuk mengeksplorasi atau mengklarifikasi suatu gejala, fenomena, atau kenyataan sosial yang ada.

Berdasarkan sifat data, penelitian ini merupakan penelitian survey. Adapun teknik yang dilakukan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah dengan melakukan survey secara langsung kepada karyawan mitra bisnis. Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2016:97) Penelitian survey adalah suatu sistem untuk mengumpulkan informasi dari atau tentang orang orang untuk menggambarkan membandingkan atau menjelaskan pengetahuan, sikap, perilaku, peristiwa atau situasi. Survey ini dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten yang sudah dipersiapkan

oleh peneliti. Adapun subjek penelitian dalam tulisan ini adalah karyawan di PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

B. Objek dan Waktu Penelitian

1. Objek Penelitian

Dalam melakukan penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten yang berada di Ngrigas Baru, Ketandan, Kec. Klaten Utara, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

Tabel 3.1 Unit Kerja Karyawan PT. Kemuning Mitra Persada

| No. | Bidang/Bagian | Jumlah |
|-----|---------------|-------------|
| 1 | Administrasi | 5 karyawan |
| 2 | Marketing | 15 karyawan |
| 3 | Kolektor | 20 karyawan |
| 4 | Supervisor | 4 karyawan |
| | Total | 44 karyawan |

Sumber: Data PT. Kemuning Mitra Persada, 2022

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Maret s/d September dilakukan secara bertahap.

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

| Kegiatan | Bulan /Tahun 2022 | | | | | | |
|---------------------|-------------------|-------|-----|------|------|---------|-----------|
| | Maret | April | Mei | Juni | Juli | Agustus | September |
| Survey awal | | | | | | | |
| Penyusunan Proposal | | | | | | | |
| Izin Instansi | | | | | | | |
| Pengambilan data | | | | | | | |
| Analisis data | | | | | | | |
| Laporan | | | | | | | |
| Ujian Skripsi | | | | | | | |

Sumber : Peneliti, 2022

C. Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal hal menarik yang ingin peneliti investigasi. Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal hal menarik yang dimana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel) (Uma Sekaran dan Roger Bougie, 2017:53). Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut.

Menurut Siyonto (2015:54) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan di PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank atau Mitra bisnis tersebut. Jumlah karyawan di PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten sebanyak 44 orang yang bekerja pada bidang/ bagian kerja sebagai supervisor, administrasi, kolektor dan marketing.

D. Sampel dan Teknik Sampling

1. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2002:107), sampel ialah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penentuan sampel menggunakan teknik *Non Probability sampling* yaitu dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu metode penarikan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil atau sedikit, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil (Siyonto, 2015:56). Jumlah populasi karyawan

pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten sebanyak 44 orang dan diambil sampel seluruh populasi sebagai sampel.

2. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dari populasi. Dalam penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan responden di dalam penelitian ini. Menurut Siyonto (2015:66), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Jenis Data Penelitian

Berdasarkan sumbernya, jenis data terbagi menjadi dua, antara lain:

1. Data primer

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari objek yang diteliti oleh peneliti. Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2016:123) Data primer adalah metode pengumpulan yang melibatkan pengumpulan data dari sumber asli untuk tujuan khusus penelitian, metode pengumpulan data primer adalah wawancara, observasi dan pemberian angket. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa hasil atau jawaban responden dari kuesioner mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten.

2. Data sekunder

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2016:37) data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh orang lain untuk tujuan lain selain tujuan penelitian saat ini. Beberapa sumber data sekunder adalah data statistik buletin, publikasi pemerintah, informasi yang di publikasikan yang tersedia baik dari dalam

atau luar organisasi. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer buku buku, bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah rincian jumlah karyawan, profil mitra bisnis dan lain lain.

F. Prosedur Pengambilan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini digunakan beberapa teknik, yaitu wawancara dan pembagian angket atau kuosioner.

1. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan langsung yang dilakukan oleh dua belah pihak untuk mendapatkan informasi dari terwawancara. Teknik wawancara ini dilakukan untuk mengubah data menjadi informasi secara langsung yang diberikan oleh subjek penelitian di lapangan. Wawancara adalah percakapan terarah antara dua orang atau lebih untuk memperoleh informasi pada suatu masalah yang menarik (Uma Sekaran dan Roger Bougie, 2016:113). Wawancara dilakukan untuk mengetahui secara rinci mengenai variabel penelitian yang diajukan yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan di PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

2. Kuesioner (Angket)

Angket atau kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif-alternatif yang didefinisikan dengan lebih dekat. Kuesioner umumnya dirancang untuk mengumpulkan sejumlah besar data kuantitatif yang dapat dikelola secara pribadi, di distribusikan secara elektronik atau dikirimkan kepada responden. (Uma Sekaran dan Roger Bougie, 2016:142).

Peneliti akan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten untuk mengetahui tanggapan maupun jawaban yang berkaitan dengan penelitian ini secara objektif. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang terdiri dari pertanyaan responden terhadap tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian kuantitatif adalah pelengkap dari metode wawancara dan kuesioner. Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Siyonto, 2015:65). Dengan metode dokumentasi peneliti mengumpulkan informasi dan dokumen dari sumber terpercaya guna mengumpulkan data mengenai objek yang diteliti. Dokumentasi ditunjukkan untuk memperoleh data tentang profil PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten.

G. Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen atau variabel terikat (Y) dan variabel independen atau bebas (X)

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Adapun variabel dependen yang terdapat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel dependen. Didalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja.

H. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat di observasi dari apa yang sedang didefinisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrumen pengukuran. Definisi operasional merupakan penguraian konsep abstrak untuk membuatnya menjadi dapat diukur dengan cara yang nyata (Uma Sekaran dan Roger Bougie, 2017:5). Di dalam suatu penelitian, definisi operasional akan membantu peneliti untuk mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga peneliti mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Siyonto (2015:16) mengemukakan salah satu unsur yang membantu komunikasi antar penelitian adalah definisi operasional, yaitu merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur.

Definisi operasional variabel dan indikator- indikator penelitian untuk masing – masing variabel:

1. Tingkat pendidikan (X_1)

Menurut UU SISDIKNAS No.20 (2003) pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pemberelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Indikator tingkat pendidikan (UU SISDIKNAS No.20,2003) adalah:

a. Jenjang pendidikan ($X_{1.1}$)

Jenjang pendidikan, yaitu tahap pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Item dari indikator ini adalah:

- 1) Pendidikan formal yang ditempuh memberikan pengetahuan atau pengaruh terhadap kinerja dalam pekerjaan sekarang. ($X_{1.1.1}$)
- 2) Pendidikan membuat karyawan lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang dilaksanakan dengan mudah. ($X_{1.1.2}$)
- 3) Karyawan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan formal yang bisa digunakan dalam bekerja. ($X_{1.1.3}$)

$$X_{1.1} = \frac{x_{1.1.1} + x_{1.1.2} + x_{1.1.3}}{3}$$

Keterangan:

$X_{1.1}$: Skor rata-rata indikator jenjang pendidikan

$X_{1.1.1}, X_{1.1.2}, X_{1.1.3}$: Skor rata-rata item

b. Kesesuaian Jurusan ($X_{1.2}$)

Kesesuaian jurusan, yaitu karyawan ditempatkan pada posisi jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan jurusan pendidikan karyawan tersebut. Item dari indikator ini adalah:

- 1) Tugas dalam pekerjaan karyawan sesuai dengan jurusan pendidikan yang diambil ($X_{1.2.1}$)
- 2) Karyawan puas dengan tugas yang diberikan oleh instansi tempat karyawan bekerja ($X_{1.2.2}$)

$$X_{1.2} = \frac{x_{1.2.1} + x_{1.2.2}}{2}$$

Keterangan:

$X_{1.2}$: Skor rata-rata indikator kesesuaian jurusan

$X_{1.2.1}, X_{1.2.2}$: Skor rata-rata item

Dalam menentukan nilai indikator diatas maka dilakukan dengan menjumlahkan skor dan jawaban diatas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut. Formula yang digunakan sebagai berikut:

$$X_1 = \frac{x_{1.1} + x_{1.2}}{2}$$

Keterangan:

X_1 : Skor rata-rata tingkat pendidikan

$X_{1.1}, X_{1.2}$: Skor rata rata indikator

2. Pengalaman kerja (X_2)

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Foster, 2015:12). Indikator pengalaman kerja (Foster dalam Sartika, 2015:56) adalah:

a. Lama waktu/Masa kerja ($X_{2.1}$)

Lama waktu/Masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu atayu masa kerja yang ditempuh karywan dapat memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan melaksanakan dengan baik. Item dari indikator ini adalah:

- 1) Lamanya bekerja dapat meningkatkan keterampilan pekerjaan dalam suatu bidang maupun dalam memperluas aspek-aspek akan jenis pekerjaan yang diketahui. ($X_{2.1.1}$)

- 2) Semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja seseorang maka akan menghasilkan kinerja yang bermutu. ($X_{2.1.2}$)
- 3) Semakin lama masa kerja akan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya dikerjakan ($X_{2.1.3}$)

$$X_{2.1} = \frac{x_{2.1.1} + x_{2.1.2} + x_{2.1.3}}{3}$$

Keterangan:

$X_{2.1}$: Skor rata-rata indikator lama waktu/masa kerja

$X_{2.1.1}, X_{2.1.2}, X_{2.1.3}$: Skor rata-rata item

b. Tingkat keterampilan yang dimiliki ($X_{2.2}$)

Tingkat keterampilan yang dimiliki, yaitu merujuk pada konsep, prinsip, prosedur yang dibutuhkan oleh karyawan. item dari indikator ini adalah:

- 1) Keterampilan kerja yang dimiliki menentukan posisi dalam instansi tempat karyawan bekerja ($X_{2.2.1}$)
- 2) Pengalaman kerja yang dimiliki membantu karyawan dalam bekerja ($X_{2.2.2}$)

$$X_{2.2} = \frac{x_{2.2.1} + x_{2.2.2}}{2}$$

Keterangan:

$X_{2.2}$: Skor rata-rata tingkat keterampilan yang dimiliki

$X_{2.2.1}, X_{2.2.2}$: Skor rata-rata item

c. Penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan ($X_{2.3}$)

Penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan yaitu seberapa besar penguasaan seseorang atau karyawan dalam pelaksanaan aspek aspek teknik peralatan dan pekerjaan. item dari indikator ini adalah:

- 1) Karyawan sudah maksimal dalam melakukan pekerjaannya ($X_{2.3.1}$)
- 2) Menguasai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan ($X_{2.3.2}$)

$$X_{2.3} = \frac{x_{2.3.1} + x_{2.3.2}}{2}$$

keterangan:

$X_{2.3}$: Skor rata-rata indikator penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan

$X_{2.3.1}, X_{2.3.2}$: Skor rata rata item

Dalam menentukan nilai indikator diatas maka dilakukan dengan menjumlahkan skor dan jawaban diatas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut. Formula yang digunakan sebagai berikut:

$$X_2 = \frac{x_{2.1} + x_{2.2} + x_{2.3}}{3}$$

Keterangan:

X_2 : Skor rata-rata pengalaman kerja

$X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}$: Skor rata-rata indikator

3. Penempatan kerja (X_3)

Menurut Hartatik (2014:55) Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif. Indikator yang digunakan untuk mengukur penempatan kerja (Hartatik, 2014:84), adalah:

a. Kecakapan ($X_{3.1}$)

Kecakapan, yaitu kesanggupan seseorang dalam menajalankan suatu bidang yang diperoleh melalui berlatih dan belajar. Item dari indikator ini adalah:

- 1) Cara bekerja sesuai dengan standar instansi ($X_{3.1.1}$)
- 2) Karyawan memiliki kecakapan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan ($X_{3.1.2}$)
- 3) Karyawan dapat menguasai keadaan yang tidak terduga ($X_{3.1.3}$)

$$X_{3.2} = \frac{x_{3.1.1} + x_{3.1.2} + x_{3.1.3}}{3}$$

Keterangan:

$X_{3.2}$: Skor rata-rata indikator kecakapan

$X_{3.1.1}, X_{3.1.2}, X_{3.1.3}$: Skor rata-rata item

b. Keahlian ($X_{3.2}$)

Keahlian, yaitu kemahiran seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Item dari indikator ini adalah:

- 1) Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal ($X_{3.2.1}$)
- 2) Karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki ($X_{3.2.2}$)

$$X_{3.2} = \frac{x_{3.2.1} + x_{3.2.2}}{2}$$

Keterangan:

$X_{3.2}$: Skor rata-rata indikator keahlian

$X_{3.2.1}, X_{3.2.2}$: Skor rata-rata item

c. Kemampuan ($X_{3.3}$)

Kemampuan, yaitu kesanggupan seseorang untuk memecahkan masalah dan menjalankan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Item dari indikator ini adalah:

- 1) Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan beban atau tugas yang dikerjakan ($X_{3.3.1}$)
- 2) Kemampuan kerja sangat menentukan posisi karyawan didalam pekerjaan ($X_{3.3.2}$)

$$X_{3,3} = \frac{x_{3,3,1} + x_{3,3,2}}{2}$$

Keterangan:

$X_{3,3}$: Skor rata-rata indikator kemampuan

$X_{3,3,1}, X_{3,3,2}$: Skor rata-rata item

Dalam menentukan nilai indikator diatas maka dilakukan dengan menjumlahkan skor dan jawaban diatas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut. Formula yang digunakan sebagai berikut:

$$X_3 = \frac{x_{3,1} + x_{3,2} + x_{3,3}}{3}$$

Keterangan:

X_3 : Skor rata-rata penempatan kerja

$X_{3,1}, X_{3,2}, X_{3,3}$: Skor rata-rata indikator

4. Kinerja (Y_1)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pagawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin 2016:260).

Terdapat 3 indikator kinerja karyawan (Robbins, 2016:260), diantaranya yaitu:

a. Kualitas kerja ($Y_{1,1}$)

Kualitas, yaitu totalitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Item dari indikator ini adalah:

- 1) Karyawan mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan oleh instansi ($Y_{1,1,1}$)
- 2) Karyawan memiliki keinginan kuat untuk selalu belajar dan selalu ingin tahu akan ilmu pengetahuan yang mendorong kinerja karyawan dalam bekerja ($Y_{1,1,2}$)
- 3) Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan ($Y_{1,1,3}$)

b. Kuantitas kerja ($Y_{1.2}$)

Kuantitas yaitu banyaknya hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan. Item dari indikator ini adalah:

- 1) Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu sesuai target yang telah ditetapkan ($Y_{1.2.1}$)
- 2) Karyawan dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan ($Y_{1.2.2}$)

$$Y_{1.2} = \frac{Y_{1.2.1} + Y_{1.2.2}}{2}$$

Keterangan:

$Y_{1.2}$: Skor rata-rata indikator kuantitas

$Y_{1.2.1}, Y_{1.2.2}$: Skor rata-rata item

c. Ketepatan waktu ($Y_{1.3}$)

Ketepatan waktu, batas waktu yang untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh suatu organisasi. Adapun item dari indikator ini adalah:

- 1) Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ($Y_{1.3.1}$)
- 2) Selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal ($Y_{1.3.2}$)

$$Y_{1.3} = \frac{Y_{1.3.1} + Y_{1.3.2}}{2}$$

d. Efektivitas ($Y_{1.4}$)

Efektivitas yaitu tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Item dari indikator ini adalah:

- 1) Kerja sama yang baik dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi ($Y_{1.4.1}$)
- 2) Karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja ($Y_{1.4.2}$)

$$Y_{1.4} = \frac{Y_{1.4.1} + Y_{1.4.2}}{2}$$

Keterangan:

$Y_{1.4}$: Skor rata-rata indikator efektivitas

$Y_{1.4.1}, Y_{1.4.2}$: Skor rata-rata item

e. Kemandirian ($Y_{1.5}$)

Kemandirian yaitu karyawan bisa menyelesaikan sendiri pekerjaan tanpa adanya pengawasan atau bimbingan. Item dari indikator ini adalah:

- 1) Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain ($Y_{1.5.1}$)
- 2) Memiliki pengetahuan luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan ($Y_{1.5.2}$)

$$Y_{1.5} = \frac{Y_{1.5.1} + Y_{1.5.2}}{2}$$

Keterangan:

$Y_{1.5}$: Skor rata-rata indikator kemandirian

$Y_{1.5.1}, Y_{1.5.2}$: Skor rata-rata item

Dalam menentukan nilai indikator diatas maka dilakukan dengan menjumlahkan skor dan jawaban diatas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut. Formula yang digunakan sebagai berikut:

$$Y_1 = \frac{Y_{1.1} + Y_{1.2} + Y_{1.3} + Y_{1.4} + Y_{1.5}}{5}$$

Keterangan:

Y_1 : Skor rata-rata kinerja

$Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}$: Skor rata-rata indikator

I. Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengolahan data tiap variabel yang diuji yakni dengan skala likert. Dalam penelitian ini, pengumpulan data kuesioner digunakan dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan. Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2016:207) skala likert adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan sebuah pernyataan dengan skala lima poin sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|----------|
| 1. Sangat setuju | Skor = 5 |
| 2. Setuju | Skor = 4 |
| 3. Nertal | Skor = 3 |
| 4. Tidak setuju | Skor = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | Skor = 1 |

Nilai rata rata masing masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilaimaksimal} - \text{nilai min imal}}{\text{jumlahkelas}} = \frac{5-1}{5}$$

J. Uji Instrumen

Alat ukur atau instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat yaitu validitas dan realibilitas, agar data yang diperoleh dari alat ukur itu bisa reliabel, valid dan disebut dengan validitas dan realibilitas alat ukur atau validitas dan realibilitas instrumen (Siyonto, 2015:70).

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.3 Tabel Validitas

| Variabel | Item | r hitung | sig | keterangan |
|--------------------------------|--------|----------|-------|------------|
| Tingkat Pendidikan (X1) | X1.1.1 | 0,787 | 0,001 | Valid |
| | X1.1.2 | 0,820 | 0,001 | Valid |
| | X1.1.3 | 0,741 | 0,001 | Valid |
| | X1.2.1 | 0,711 | 0,001 | Valid |
| | X1.2.2 | 0,785 | 0,001 | Valid |
| Pengalaman Kerja (X2) | X2.1.1 | 0,693 | 0,001 | Valid |
| | X2.1.2 | 0,850 | 0,001 | Valid |
| | X2.1.3 | 0,749 | 0,001 | Valid |
| | X2.2.1 | 0,866 | 0,001 | Valid |
| | X2.2.2 | 0,858 | 0,001 | Valid |
| | X2.3.1 | 0,815 | 0,001 | Valid |
| | X2.3.2 | 0,815 | 0,001 | Valid |
| Penempatan Kerja (X3) | X3.1.1 | 0,908 | 0,001 | Valid |
| | X3.1.2 | 0,840 | 0,001 | Valid |
| | X3.1.3 | 0,821 | 0,001 | Valid |
| | X3.2.1 | 0,864 | 0,001 | Valid |
| | X3.2.3 | 0,926 | 0,001 | Valid |
| | X3.3.1 | 0,835 | 0,001 | Valid |
| | X3.3.2 | 0,900 | 0,001 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1.1 | 0,844 | 0,001 | Valid |
| | Y1.1.2 | 0,838 | 0,001 | Valid |
| | Y1.1.3 | 0,561 | 0,001 | Valid |
| | Y1.2.1 | 0,739 | 0,001 | Valid |
| | Y1.2.2 | 0,680 | 0,001 | Valid |
| | Y1.3.1 | 0,677 | 0,001 | Valid |
| | Y1.3.2 | 0,803 | 0,001 | Valid |
| | Y1.4.1 | 0,732 | 0,001 | Valid |
| | Y1.4.2 | 0,787 | 0,001 | Valid |
| | Y1.5.1 | 0,699 | 0,001 | Valid |
| | Y1.5.2 | 0,743 | 0,001 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2022 (7)

kriteria untuk menguji validitas kuesioner adalah jika r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} ($r^{hitung} > r^{tabel}$) dengan signifikan dibawah 0,05 maka instrumen penelitian dikatakan valid dan sebaliknya apabila r^{hitung} lebih kecil dari r^{tabel} ($r^{hitung} < r^{tabel}$) dengan signifikan dibawah 0,05 maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45).

Uji realibilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2018:46) Pada pengujian ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS 28.

Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.4 Tabel Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|--------------------|-------------------------|------------|
| Tingkat pendidikan | 0,807 | Reliabel |
| Pengalaman kerja | 0,909 | Reliabel |
| Penempatan kerja | 0,946 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0,959 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2022. (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 3.3 tersebut, seluruh variabel penelitian memiliki *Cronbach Alpha* > 0,70; maka dari itu variabel tingkat pendidikan, pengalaman, penempatan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai item pernyataan penelitian.

K. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan penyusunan data yang telah dikumpulkan dari hasil wawancara dan pembagian kuesioner sebelumnya. Penelitian ini akan melakukan serangkaian proses atau tahap untuk menghitung dan mengolah data data tersebut untuk memberikan bukti keterkaitan antar variabel variabel yang terdapat pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Teknik statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Siyonto, 2015:111). Fungsi statistik deskriptif antara lain mengklasifikasikan suatu data variabel berdasarkan kelompoknya masing masing dari semula belum teratur dan mudah diinterpretasikan maksudnya oleh orang yang membutuhkan informasi tentang keadaan variabel tersebut. Statistika deskriptif berupa grafik, tabel, diagram dan besaran lain di majalah dan koran koran

2. Analisis Regresi berganda

Regresi yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen (Y) yaitu Kinerja karyawan dengan variabel independen (X) yaitu Tingkat

pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja (Ghozali, 2018:96). Maka rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : konstanta

X₁ : Tingkat Pendidikan

X₂ : Pengalaman Kerja

X₃ : Penempatan kerja

e : Error

3. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X1 dan X2 terhadap variasi (naik - turunya) Y secara bersama sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja (variabel bebas) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Pengujian ini digunakan untuk menguji H1. Dasar pengambilan

keputusannya adalah jika nilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi tidak fit (hipotesis ditolak), sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi fit (hipotesis diterima) pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) . bentuk pengujiannya :

- 1.) H_0 akan diterima jika F- statistik $> 0,05$, yaitu Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja (X) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2.) H_0 akan ditolak jika F – statistik $\leq 0,05$, yaitu Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi independen. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada H2, H3 dan H4. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria :

- 1.) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2.) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), ini berarti pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis penelitian ini menjelaskan hasil penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada yang berada di Klaten. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Kemuning Mitra Persada yang berjumlah 44 orang dan pencarian informasi melalui wawancara dan pencarian data kepada manajemen PT. Kemuning Mitra Persada.

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ragam latar belakang yang dimiliki responden, dengan karakteristik responden yang ada, peneliti dapat melihat *background* seperti apa responden yang difokuskan pada usia, jenis kelamin, bagian atau bidang dan pendidikan terakhir karyawan. Hasil yang didapat adalah :

1.) Usia

Usia dengan kinerja menjadi isu penting dengan kinerja (Robbins, 2003:42), adanya kepercayaan luas bahwa semakin dewasa usia seseorang maka kedewasaan dalam bekerja semakin meningkat dan juga semakin matang karyawan dalam bekerja. Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul dari 44 responden maka diperoleh data dari usia responden penelitian. karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| kategori | Frekuensi | Persentase(%) |
|-----------------|------------------|----------------------|
| 17-28 Tahun | 34 | 77,3% |
| 29-40 Tahun | 4 | 9,1% |
| 41-52 Tahun | 6 | 13,6% |
| Total | 44 | 100,0% |

Sumber : Data primer diolah, 2022. (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan usia 17-28 tahun sebanyak 34 orang (77,3%), responden dengan usia 29-40 tahun sebanyak 4 orang (9,1%), responden dengan usia 41-52 tahun sebanyak 6 orang (13,6%).

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden PT. Kemuning Mitra Persada berusia 17-28 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang unggul pada PT. Kemuning Mitra Persada adalah karyawan yang berusia diatas 17 tahun. Priyono dan Marnis (2016:100) komposisi usia dapat mempengaruhi keseluruhan produktivitas selama ia berhubungan dengan perubahan sikap terhadap pekerjaan itu sendiri. Menurut Sinambela (2016:309) dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, ketika umur antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

2.) Jenis kelamin

Jenis kelamin diartikan sebagai perbedaan laki-laki dan perempuan, laki-laki dan perempuan mempunyai kelebihan dan kekurangan masing masing dalam bidang tertentu. Sehingga tingkat pencapaian kerja laki-laki dan perempuan berbeda dalam bekerja. Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul dari 44 responden maka diperoleh data mengenai jenis kelamin

responden penelitian. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Kategori | Frekuensi | Persentase(%) |
|-----------------|------------------|----------------------|
| Perempuan | 8 | 18,2% |
| Laki-laki | 36 | 81,8% |
| Total | 44 | 100,0% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021 (lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (18,2%) dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang (81,8%). Dapat dideskripsikan bahwa persentase karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada lebih didominasi oleh laki-laki karena laki-laki dipandang lebih unggul dalam hal kemampuan dan tenaga yang dibutuhkan.

Menurut Robbins (2006:49) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas ataupun kemampuan belajar. Namun studi studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

3.) Pendidikan terakhir

Menurut Wahyu Prima Reza (2017) Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang

diharapkan oleh pelaku pendidikan, pendidikan dirancang oleh manajemen dengan pertimbangan bahwa tingkat kesulitan kerja yang akan dihadapi karyawan. Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul dari 44 responden maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir dari responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| SD-SMP | 8 | 18,2% |
| SMA | 25 | 56,8% |
| D3 | 6 | 13,6% |
| S1 | 5 | 11,4% |
| Total | 44 | 100,0% |

Sumber: Data primer diolah 2022. (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD-SMP sebanyak 8 orang (18,2%), responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 25 orang (56,8%), responden dengan tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 6 orang (13,6%) dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 5 orang (11,4%).

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada PT. Kemuning Mitra Persada adalah lulusan SMA. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada lebih mengutamakan kemampuan kerja. Menurut Adamy (2016:20) pendidikan akan mencerminkan kemampuan seseorang yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki jabatan.

4.) Lamanya masa kerja

Lamanya masa kerja karyawan dapat menentukan seberapa baik karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu semakin lama masa kerja karyawan semakin banyak pengetahuan dan pengalaman dalam pekerjaannya (adamy, 2016:21). Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul dari 44 orang responden, maka telah terkumpul data mengenai lama masa kerja responden penelitian. karakteristik lamanya masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Masa Kerja

| Kategori | Frekuensi | Persentase(%) |
|-----------------|------------------|----------------------|
| 0-1 tahun | 22 | 50,0% |
| 2-3 tahun | 18 | 40,9% |
| 4-5 tahun | 4 | 9,1% |
| Total | 44 | 100,0% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 0-1 tahun sebanyak 22 orang (50,0%), responden yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebanyak 18 orang (40,9%), responden dengan masa kerja 4-5 tahun sebanyak 4 orang (9,1%).

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada yaitu memiliki masa kerja 0-1 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan termasuk memiliki masa kerja yang belum cukup lama. Menurut Adamy (2016:19) masa kerja yang lama akan cenderung membuat karyawan betah karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga karyawan nyaman dengan pekerjaannya.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dapat ditunjukkan dengan tabel berikut:

a. Variabel Tingkat Pendidikan

Variabel tingkat pendidikan terdiri dari 5 pertanyaan, hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan

| Interval | kategori | Frekuensi | Persentase (5) | Mean |
|---------------|---------------|-----------|----------------|------|
| 1,00 s/d 1,79 | Sangat rendah | 0 | 0% | 3,69 |
| 1,80 s/d 2,59 | Rendah | 1 | 2,3% | |
| 2,60 s/d 3,39 | Cukup | 6 | 13,6% | |
| 3,40 s/d 4,19 | Tinggi | 20 | 45,5% | |
| 4,20 s/d 5,00 | Sangat tinggi | 17 | 38,6% | |
| Total | | 44 | 100,0% | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 44 responden menilai bahwa tingkat pendidikan terbanyak atau “tinggi” yaitu sebanyak 20 orang (45,5%), yang menilai kategori “cukup” yaitu sebanyak 6 orang (13,6%), yang menilai kategori “rendah” yaitu sebanyak 1 orang (2,3%), dan terdapat 17 orang (38,6%) yang menilai kategori “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dalam bekerja, dimana mereka sudah mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan melalui pendidikan formal yang bisa karyawan gunakan selama melakukan pekerjaan.

b. Variabel Pengalaman Kerja

Variabel pengalaman kerja terdiri dari 7 pertanyaan, hasil analisis deskriptif ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

| Interval | Kategori | Frekuensi | Persentase(%) | Mean |
|---------------|---------------|-----------|---------------|------|
| 1,00 s/d 1,79 | Sangat rendah | 0 | 0% | 3,74 |
| 1,80 s/d 2,59 | Rendah | 0 | 0% | |
| 2,60 s/d 3,39 | Cukup | 3 | 6,8% | |
| 3,40 s/d 4,19 | Tinggi | 19 | 43,2% | |
| 4,20 s/d 5,00 | Sangat tinggi | 22 | 50,0% | |
| Total | | 44 | 100,0% | |

Sumber: Data yang diolah 2022 (lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 44 responden yang memberikan tanggapan terhadap item item pernyataan variabel pengalaman kerja terbanyak yaitu pada interval 4,20 s/d 5,00 dengan kategori “sangat tinggi” yaitu sebanyak 22 orang (50,0%). Yang menilai kategori “cukup” yaitu sebanyak 3 orang (6,8%) dan terdapat 19 orang (43,2%) kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memiliki pengalaman kerja yang sangat tinggi, dimana karyawan sudah mengidentifikasi lama waktu/masa kerja, tingkat keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan.

c. Variabel Penempatan Kerja

Variabel penempatan kerja diukur dengan 7 pernyataan yang tertera pada kuesioner penelitian. Hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Penempatan Kerja

| Interval | Kategori | Frekuensi | Persentase(%) | Mean |
|---------------|---------------|-----------|---------------|------|
| 1,00 s/d 1,79 | Sangat rendah | 0 | 0% | 4,32 |
| 1,80 s/d 2,59 | Rendah | 2 | 4,5% | |
| 2,60 s/d 3,39 | Cukup | 3 | 6,8% | |
| 3,40 s/d 4,19 | Tinggi | 18 | 40,9% | |
| 4,20 s/d 5,00 | Sangat tinggi | 21 | 50,0% | |
| Total | | 44 | 100,0% | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari 44 responden yang memberikan tanggapan terhadap item item pernyataan variabel penempatan kerja terbanyak yaitu pada interval 4,20 s/d 5,00 yaitu kategori “sangat tinggi” sebanyak 21 orang (50,0%), yang menilai kategori “tinggi” sebanyak 18 orang (40,9%), yang menilai kategori “rendah” sebanyak 2 orang (4,5%) dan terdapat 3 orang (6,8%) yang menilai kategori “cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memiliki penempatan kerja dengan baik, yang dapat dilihat dari adanya pengakuan apabila karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan beban kerja atau tugas yang dikerjakan, karyawan dapat menguasai keadaan yang tidak terduga di tempat kerja dan juga karyawan memiliki kecakapan dalam mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 11 item pernyataan.

Hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

| Interval | Kategori | Frekuensi | Persentase(%) | Mean |
|---------------|---------------|-----------|---------------|------|
| 1,00 s/d 1,79 | Sangat rendah | 0 | 0% | 3,62 |
| 1,80 s/d 2,59 | Rendah | 1 | 2,3% | |
| 2,60 s/d 3,39 | Cukup | 4 | 9,1% | |
| 3,40 s/d 4,19 | Tinggi | 21 | 47,7% | |
| 4,20 s/d 5,00 | Sangat tinggi | 18 | 40,9% | |
| Total | | 44 | 100,0% | |

Sumber: Data yang diolah. 2022. (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 44 responden menilai bahwa kinerja karyawan paling banyak berada pada interval 3,40 s/d 4,19 dengan kategori “tinggi” yaitu sebanyak 21 orang (47,7%), yang menilai kategori “sangat tinggi” yaitu sebanyak 18 orang

(40,9%), yang menilai kategori “rendah” yaitu sebanyak 1 orang (2,3%) dan terdapat 4 orang (9,1%) yang menilai kategori “cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada sudah memiliki kinerja yang tinggi, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan tepat waktu sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan, serta karyawan memiliki kinerja yang baik dalam kerja sama tim sehingga dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi.

B. Hasil Analisis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Hasil analisis regresi berganda mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, disajikan pada Tabel 4.9. Persamaan regresi yang digunakan untuk menghitung pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS 28.0 *for windows* diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3,938 | 3,177 | |
| | Tingkat pendidikan (X1) | ,767 | ,211 | ,374 |
| | Pengalaman kerja (X2) | ,263 | ,270 | ,165 |
| | Penempatan kerja (X3) | ,658 | ,247 | ,437 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2022. (Lampiran 8)

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda, maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,938 + 0,767 X_1 + 0,263 X_2 + 0,658 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Tingkat Pendidikan

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Penempatan Kerja

a. Konstanta (a)

Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 3,938 yang berarti bahwa jika nilai pada tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan penempatan kerja sama dengan nol (tidak perubahan) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 3,938.

b. Koefisien regresi tingkat pendidikan (b¹)

Pada persamaan diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi tingkat pendidikan diperoleh sebesar 0,767 (positif) yang berarti bahwa apabila

karyawan memiliki tingkat kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,767.

c. Koefisien regresi pengalaman kerja (b^2)

Pada persamaan diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi pengalaman kerja diperoleh sebesar 0,263 (positif) yang berarti apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,263.

d. Koefisien regresi penempatan kerja (b^3)

Pada persamaan diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi penempatan kerja diperoleh sebesar 0,658 (positif) yang berarti apabila penempatan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,658

e. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent*), atau dapat dikatakan bahwa analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|--|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,910a | ,829 | ,816 | 3,340 |
| a. Predictors: (Constant), Penempatan kerja (X3), Tingkat pendidikan (X1), Pengalaman kerja (X2) | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2022. (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,816 atau 81,6% yang artinya bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja memberikan kontribusi sebesar 0,816 dan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji bersama sama)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada hipotesis pertama. Jika nilai F (hitung) $>$ F (tabel) atau sig probability $<$ 0,05, maka dinyatakan semua variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap variabel terikat

Tabel 4.11 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2161,235 | 3 | 720,412 | 64,566 | <,001 ^b |
| | Residual | 446,310 | 40 | 11,158 | | |
| | Total | 2607,545 | 43 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Penempatan kerja (X3), Tingkat pendidikan (X1), Pengalaman kerja (X2) | | | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2022. (Lampiran 8)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.11 diperoleh F hitung sebesar 64,566 dengan signifikan probabilitas sebesar 0,001. Dengan nilai sig 0,001 $<$ 0,05; dan diperoleh F (tabel) sebesar 2,83 $<$ F (hitung) 64,566; bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja

terhadap kinerja karyawan secara bersama sama. Berdasarkan hasil uji F ini, maka hipotesis pertama yang digunakan dalam penelitian ini didukung.

b. Uji – t (Uji Parsial)

uji-t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*) secara parsial. Jika t (hitung) $> t$ (tabel) atau $\text{sig probability} < 0,05$; maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas (*independent*) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*).

Tabel 4.12 Hasil Uji-t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,938 | 3,177 | | 1,240 | ,222 |
| | Tingkat pendidikan (X1) | ,767 | ,211 | ,374 | 3,633 | <,001 |
| | Pengalaman kerja (X2) | ,263 | ,270 | ,165 | ,977 | ,335 |
| | Penempatan kerja (X3) | ,658 | ,247 | ,437 | 2,661 | ,011 |
| a. Dependent Variable: Kinerja (Y) | | | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2022. (Lampiran 8)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.12, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.12 uji signifikansi dengan t statistik diperoleh sig probability sebesar 0,001. Karena $\text{sig probability} < 0,05$ dan diperoleh nilai t (tabel) sebesar $2,021 < t$ (hitung) 3,633 bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.12 uji signifikan dengan t statistik diperoleh sig probability sebesar 0,335. Karena sig probability $>$ 0,05 dan diperoleh nilai t (tabel) sebesar 2,021 $>$ t (hitung) 0,977 bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.12 uji signifikan dengan t statistik diperoleh nilai t (tabel) sebesar 2,021 $<$ t (hitung) 2,661 bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan

1. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja berpengaruh positif secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

Hasil analisis uji F menunjukkan nilai dari F sebesar 64,566 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam kelancaran kegiatan perusahaan terutama dalam kelancaran pencapaian target kerja. Berdasarkan kualitas yang dimiliki karyawan, karyawan yang memiliki kualitas dan memiliki ketepatan waktu yang baik semakin mudah

tercapai target kerja yang akan ditetapkan dan perusahaan semakin berhasil dalam melakukan bisnis.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka diperlukan tingkat pendidikan yang jelas dan dan kesesuaian jurusan baik sehingga karyawan dapat optimal dalam melakukan pekerjaannya.

Selain tingkat pendidikan, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Wahyu Prima Reza (2017) menjelaskan pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja seperti penguasaan terhadap pekerjaan karena makin banyak variasi pekerjaan dan objeknya makin intensif pengalaman yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan. Sehingga, dengan adanya pengalaman kerja pada PT. Kemuning mitra persada, maka karyawan akan semakin memiliki kinerja yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja juga diperlukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sinambela (2016:480) kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dilihat dari kemampuan, keahlian dan kecakapan yang dimiliki karyawan dapat dinilai bagaimana baik buruknya kinerja karyawan. Sehingga ketika karyawan PT. Kemuning Mitra Persada memiliki penempatan kerja yang baik, maka mereka akan dapat memberikan hasil kerja yang sesuai harapan perusahaan.

Hasil hipotesis pertama ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Prima Reza (2017) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dengan koefisien regresi sebesar 0,767 (positif) dan mempunyai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi kinerja karyawan. begitu juga sebaliknya jika tingkat pendidikan karyawan rendah maka akan rendah pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner dari jawaban responden pada variabel tingkat pendidikan yaitu pada pernyataan berdasarkan indikator jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan bahwa karyawan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan formal yang bisa digunakan dalam bekerja dan karyawan mengerti pekerjaan yang sedang dilaksanakan dengan mudah dengan adanya jenjang pendidikan yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada. Ketika karyawan memiliki tingkat pendidikan yang jelas dan baik, maka pencapaian kerja karyawan akan tinggi.

Hasil hipotesis kedua ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Prima Reza (2017) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,263 dan mempunyai signifikansi sebesar $0,335 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten. Artinya bahwa pengalaman kerja tidak akan meningkatkan atau tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner dari jawaban responden berdasarkan indikator lama kerja, tingkat keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan dan pada pernyataan semakin lama masa kerja akan dipandang lebih kompeten dalam melaksanakan tugas tugas yang nantinya dikerjakan karyawan memiliki nilai paling rendah dari jawaban responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator lama waktu/masa kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten.

Hasil hipotesis ketiga ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Prima Reza (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari. Kemampuan, keahlian, kecakapan, sikap, nilai, kepribadian bukan hanya bisa didapatkan dari pengalaman kerja, menurut Adamy (2016:20) menyatakan pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. melalui pendidikan seseorang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan pendidikan karyawan akan bertambah kemampuannya. Karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada melengkapi tujuan organisasi. melalui mengikuti program pelatihan. Dari pendapat di atas, tingkat dan jenis pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat menentukan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Hal ini mempermudah jalur karir yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan kerjanya.

4. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Penempatan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,658 (Positif) dan mempunyai signifikansi sebesar $0,11 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten. Artinya bahwa semakin sesuai penempatan kerja yang dilakukan akan semakin optimal karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sebaliknya jika penempatan kinerja karyawan kurang tepat maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner dari jawaban responden pada variabel penempatan kerja yaitu pada pernyataan berdasarkan indikator; 1. Kecakapan, yang dimana karyawan memiliki penguasaan mengenai suatu bidang melalui proses belajar dan berlatih. 2. Keahlian, adanya kemampuan dalam melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. 3. Kemampuan berpikir dan menalar cukup baik dan karyawan memiliki penempatan yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator keahlian, kecakapan, kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kemiuning Mitra Persada cabang Klaten. Ketika karyawan memiliki penempatan kerja yang jelas dan sesuai, maka karyawan akan lebih memiliki kemudahan dalam bekerja karena memiliki tugas kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Hasil hipotesis keempat ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Prima Reza (2017) yang menyatakan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan di bab sebelumnya mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan penempatan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini didukung.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten. Dengan demikian, hipotesis kedua penelitian ini didukung
3. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian ini tidak didukung.
4. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten. Dengan demikian, hipotesis ketiga keempat penelitian ini didukung

B. Saran

Berdasarkan analisis dari variabel penempatan kerja yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Kemuning Mitra Persada pada indikator mengenai keahlian dan kemampuan. Berdasarkan nilai dari rata-rata pernyataan variabel, Peneliti menyarankan untuk melakukan pelatihan tim (*team training*) karna proses kerja PT. Kemuning Mitra Persada dilaksanakan per tim maka dibutuhkan tim yang dapat bekerja sama dengan baik., melalui *team training* ini karywan dilatih untuk mempunyai keahlian dan kemampuan dalam mejalankan pekerjaan yang akan diemban, *Team training* dilakukan untuk meningkatkan kerja sama tim, mendorong kekompakan dan mendorong tim berkontribusi maksimal dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam tim kerja, pelatihan bisa dilakukan diluar ruangan atau bisa di dalam kantor dengan menerapkan beberapa permainan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh
- Arikunto, Suharsimi. (2002). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Agung, Kurniawan & Zarah Puspitaningtyas. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Abdul Basyit, Bambang Sutikno, Joes Dwiarto (2020). “Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”, Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 5 Nomor 1 Juni 2020
- Azhuar Harry Pratama (2017), “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”.
- Bachtiar Arifudin Husain (2018). “Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia TBK kantor cabang bumi serpong damai”. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No.2, September 2018.
- Bambang Permadi Saputra Prabowo¹ ,Victor P K. Lengkong², Lucky O H. Dotulong (2016). “*Influence of Education Level and Assignment Through Employee Performance at PT. Industri Kapal Indonesia*”. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi
- Depdiknas. (2003). Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.
- Dessler, Gary (2015). Manajemen sumber daya manusia Edisi 14; penerjemah, Diana Angelica.Jakarta : Salemba Empat, 2015
- Foster, Bill dan Seeker, Karen, R. (2001). “Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Heri Candrai (2018), “Pengaruh Tingkat pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi: Univ Medan Area”
- Karina Octavia Muaja, Adolfina, Lucky.O.H.Dotulong (2017). “*The effect of job placement and work experience on employee performance at PT. Bank Sulutgo*” *Manado Branch Office*. Vol.5 No.2 Juni 2017
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.
- Marwnsyah. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Du* cetakan ke empat Bandung :Alfabeta,CV
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kelima.
- Priyono & Marnis (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterbitkan pertama kali oleh Penerbit Zifatama Publisher
- Priyono & Marnis (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterbitkan pertama kali oleh Penerbit Zifatama Publisher..
- Priansa, D.J (2016). *perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta Jurnal
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th) Edition. In Pearson Education Limited
- Robbins, Stephen & Judge T. A. (2019). *Organiizational Behavior* (18th) Edition. In Pearson Education Limited
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Rivai, Veithzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Ratulangi, Soegoto (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat abadi Tendean Monado). *Jurnal Embah*, 4(4), 322-334.
- Rudi Azhar (2020). “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sempurna Lubuklinggau”. Vol. 2 No.2 Edisi 2 Januari 2020 *Ensiklopedia of Journal*
- Siagian, Sondang (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sinambela. Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsu, (2017). *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development)*. Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)
- Siyoto, Sandu. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*; Editor. Ayup, Cetakan 1 Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie.(2016). *Research Method For Business: A Skill Building Approach 17th Edition*. Chichester: Wiley
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie.(2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 6 – Buku 2. Chichester: Wiley
- Sukma Purnaswati (2020), “Pengaruh Kinerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara,TBK. Kantor Cabang Kediri”.
- Sukamto, S. 2003. Analisis Status Penelitian dan Pengembangan PHT pada Pertanaman Kakao. Risalah Simposium Nasional Penelitian PHT Perkebunan Rakyat.
- Wahyu Prima Reza (2017). “Pengaruh Tingkat Pendidikan,Pengalaman Kerja, Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk kuantan”. *JOM Fekon*, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KEMUNING MITRA PERSADA CABANG KLATEN**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I

Karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) Jurusan Ekonomi dan Bisnis. Kuesioner ini ditunjukkan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul; “**Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten**”.

Sehubungan dengan itu saya mengharapkan bantuan, kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak berpengaruh pada status pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i. Atas Perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih

Yogyakarta, 1 Juni 2022

Hormat saya



Tesalonika Br Surbakti

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :.....tahun
3. Jenis Kelamin* : P/L
4. Pendidikan Terakhir : SMP/ SMA (sederajat) / D3/ S1/ S2
5. Bagian : Marketing / Administrasi / Supervisor / Kolektor
6. Lama Bekerja :..... tahunbulan

*Coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi yang dirasakan di tempat Bapak/Ibu /Saudara/i bekerja saat ini, dengan memberi centang (\checkmark) pada pilihan yang sesuai.

Keterangan Jawaban :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (SS)

Bagian 1: Tingkat Pendidikan (X₁)

| No. | Pernyataan | Skala Penilaian | | | | |
|---|--|-----------------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| Jenjang Pendidikan (X_{1,1}) | | | | | | |
| 1. | Pendidikan Formal yang saya tempuh memberikan pengetahuan atau pengaruh terhadap kinerja dalam pekerjaan saya sekarang (X _{1,1.1}) | | | | | |
| 2. | Pendidikan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah (X _{1,1.2}) | | | | | |
| 3. | Saya mendapatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan formal yang bisa saya gunakan dalam bekerja (X _{1,1.3}) | | | | | |
| Kesesuaian Jurusan (X_{1,2}) | | | | | | |
| 4. | Tugas dalam pekerjaan saya sesuai dengan jurusan pendidikan yang saya ambil (X _{1,2.1}) | | | | | |
| 5. | Saya puas dengan tugas yang diberikan oleh instansi tempat saya bekerja (X _{1,2.2}) | | | | | |

Bagian 2: Pengalaman Kerja (X₂)

| No. | Pernyataan | Skala Penilaian | | | | |
|---|--|-----------------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| Lama Waktu/ Masa Kerja (X_{2,1}) | | | | | | |
| 1. | Lamanya bekerja dapat meningkatkan keterampilan pekerjaan dalam suatu bidang maupun dalam memperluas aspek aspek akan jenis pekerjaan yang diketahui (X _{2,1.1}) | | | | | |
| 2. | Semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja seseorang maka akan menghasilkan kinerja yang bermutu (X _{2,1.2}) | | | | | |
| 3. | Semakin lama masa kerja akan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas tugas yang nantinya dikerjakan (X _{2,1.3}) | | | | | |

| Tingkat Keterampilan Yang dimiliki (X_{2.2}) | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| 4. | Keterampilan kerja yang saya miliki menentukan posisi saya dalam instansi tempat saya bekerja (X _{2.2.1}) | | | | |
| 5. | Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja (X _{2.2.2}) | | | | |
| Penguasaan Terhadap Pekerjaan Atau Peralatan (X_{2.3}) | | | | | |
| 6. | Saya sudah maksimal dalam melakukan pekerjaan saya (X _{2.3.1}) | | | | |
| 7. | Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya (X _{2.3.2}) | | | | |

Bagian 3: Penempatan Kerja (X₃)

| No. | Pernyataan | Skala Penilaian | | | | |
|------------------------------------|---|-----------------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| Kecakapan (X_{3.1}) | | | | | | |
| 1. | Cara bekerja saya sesuai dengan standar dari instansi (X _{3.1.1}) | | | | | |
| 2. | Saya memiliki kecakapan mengatasi masalah masalah yang timbul dalam pekerjaan (X _{3.1.2}) | | | | | |
| 3. | Saya dapat menguasai keadaan yang tidak terduga (X _{3.1.3}) | | | | | |
| Keahlian (X_{3.2}) | | | | | | |
| 4. | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan maksimal (X _{3.2.1}) | | | | | |
| 5. | Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian yang saya miliki (X _{3.2.3}) | | | | | |
| Kemampuan (X_{3.3}) | | | | | | |
| 6. | Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan beban atau tugas yang saya kerjakan (X _{3.3.1}) | | | | | |
| 7. | Kemampuan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam pekerjaan (X _{3.3.2}) | | | | | |

Bagian 4: Kinerja (Y₁)

| No. | Pernyataan | Skala Penilaian | | | | |
|---|--|-----------------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| Kualitas Kerja (Y_{1.1}) | | | | | | |
| 1. | Saya mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | diinginkan oleh instansi (Y _{1.1.1}) | | | | | |
| 2. | saya memiliki keinginan kuat untuk selalu belajar dan selalu ingin tahu akan ilmu pengetahuan yang mendorong kinerja saya dalam bekerja (Y _{1.1.2}) | | | | | |
| 3. | Dalam melakukan tugas saya jarang melakukan kesalahan (Y _{1.1.3}) | | | | | |
| Kuantitas Kerja (Y_{1.2}) | | | | | | |
| 4. | Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu sesuai target yang telah ditetapkan (Y _{1.2.1}) | | | | | |
| 5. | Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan (Y _{1.2.2}) | | | | | |
| Ketepatan Waktu (Y_{1.3}) | | | | | | |
| 6. | Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y _{1.3.1}) | | | | | |
| 7. | Saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal (Y _{1.3.2}) | | | | | |
| Efektivitas (Y_{1.4}) | | | | | | |
| 8. | Kerja sama yang baik dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi (Y _{1.4.1}) | | | | | |
| 9. | Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja (Y _{1.4.2}) | | | | | |
| Kemandirian (Y_{1.5}) | | | | | | |
| 10 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain (Y _{1.5.1}) | | | | | |
| 11 | Saya memiliki pengetahuan luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan (Y _{1.5.2}) | | | | | |

LAMPIRAN 2
SURAT IJIN PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan SWK 104 Lingkar Utara Condongcatur, Sleman, Yogyakarta, 55283
Telp. (0274) 486255, 487276 Faximile : (0274) 486255
Laman : <http://ekonomi.upnyk.ac.id> – e-mail: feb@upnyk.ac.id

Nomor : 289/UN62.14/AKD.5/V/2022 Yogyakarta, 27 Mei 2022
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : Proposal
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala/Pimpinan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten
Ngirisari Baru, Ketandan, Kec. Klaten Utara, Kabupaten Klaten
Yogyakarta

Dengan hormat,
Sesuai dengan kurikulum Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta tentang kewajiban penulisan Sripsi bagi Mahasiswa yang menempuh Program Sarjana (S1).

Melalui surat ini mohon diijinkan mahasiswa kami :

Nama : Tesalonika Br Surbakti
NIM : 141180089
No. Telepon/HP : 082360148029
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Untuk dapat memperoleh data/keterangan dari Instansi yang Bapak/Ibu pimpin guna penyusunan Sripsi dengan judul :
Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten

Keterangan : a. Data yang diperoleh hanya untuk tulisan ilmiah
b. Lama mencari data \pm 2 (bulan)

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

An Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

DR. Sri Suharsih, M.Si
NIP. 269129500051



KEMUNING GROUP PT. KEMUNING PERSADA

Jl. Mayor Kusmanto No. 104. A, Dadi Mulyo RT003RW005
Gergunung klaten Utara, Klaten (Depan Polsek Ketandan)
No : 0813-9320-9773



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama kepala Cabang Koperasi Kemuning Klaten, menerangkan bahawa :

Nama : Tesalonika Br Surbakti
Nim : 141180089
No Telpn/Hp : 0823 – 6014 – 8029
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Telah melaksanakan Penelitian melalui kuisioner guna penyusunan Skripsi dengan judul :
“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
Klaten, 13 Juli 2022



RIKI BARUS
KEPALA CABANG

LAMPIRAN 3
IDENTITAS DATA RESPONDEN

| No. | Nama | Umur | Jenis Kelamin | Pendidikan | Bagian | Lama Bekerja |
|-----|----------------------|----------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| 1 | Gomgom | 19 tahun | laki-laki | SD-SMP | Kolektor | 3 bulan |
| 2 | Pramindo Surmana | 22 tahun | laki-laki | D3 | Kolektor | 2 tahun |
| 3 | Indri Lolita Bangun | 21 tahun | perempuan | SMA sederajat | Kolektor | 2 tahun |
| 4 | Irfan Efendi Tarigan | 27 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 2 tahun |
| 5 | Egii | 20 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Marketing | 4 bulan |
| 6 | Robi Sembiring | 21 tahun | laki-laki | SD-SMP | Kolektor | 2 tahun |
| 7 | Eko Prianto Sihalo | 20 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 2 tahun |
| 8 | Gominta | 19 tahun | laki-laki | SD-SMP | Kolektor | 3 bulan |
| 9 | Septra Surmana | 17 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Marketing | 3 bulan |
| 10 | Pernando Sitepu | 26 tahun | laki-laki | SD-SMP | Kolektor | 2 tahun |
| 11 | Rido Ginting | 27 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Supervisor | 1 tahun |
| 12 | Andrianus Ginting | 20 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 7 bulan |
| 13 | Rikki Barus | 26 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Supervisor | 6 tahun |
| 14 | Herdi Ginting | 23 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Supervisor | 5 tahun |
| 15 | Iyus Santo Tarigan | 30 tahun | laki-laki | S1 | Supervisor | 3 tahun |
| 16 | Kardata Tarigan | 27 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 1 tahun |
| 17 | Syahid Iskandar | 34 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Marketing | 2 tahun |
| 18 | Sakkap Nadeak | 35 tahun | laki-laki | S1 | Marketing | 1 tahun |
| 19 | Gunawan Tarigan | 23 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 2 tahun |
| 20 | Yoginta Tarigan | 20 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 1 tahun |
| 21 | Abi Iswanto | 53 tahun | laki-laki | D3 | Marketing | 1 tahun |
| 22 | Hatmokotri Prasetya | 42 tahun | laki-laki | D3 | Marketing | 1 tahun |
| 23 | Bayu Barus | 28 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 4 tahun |
| 24 | Christmas Permana | 21 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 2 tahun |
| 25 | El Predo Milala | 22 tahun | laki-laki | SD-SMP | Kolektor | 1 tahun |
| 26 | Said Alkodri Tarigan | 21 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Marketing | 2 tahun |
| 27 | Fijai Sitepu Badiken | 27 tahun | laki-laki | SD-SMP | Supervisor | 3 tahun |
| 28 | Paulinus Armindo | 27 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 2 tahun |
| 29 | Barnes | 27 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 6 bulan |
| 30 | Umi Pujiyanti | 45 tahun | perempuan | D3 | Marketing | 2 tahun |
| 31 | Arsat Giovani | 22 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 2 tahun |
| 32 | Ismanto | 46 tahun | laki-laki | S1 | Marketing | 2 tahun |
| 33 | Hepindo Sinaga | 21 tahun | laki-laki | SD-SMP | Kolektor | 2 tahun |
| 34 | Nadeak | 35 tahun | laki-laki | S1 | Marketing | 1 tahun |
| 35 | Muchlis Wiboql | 50 tahun | laki-laki | S1 | Marketing | 2 bulan |
| 36 | Robbin Sembiring | 21 tahun | laki-laki | SD-SMP | Kolektor | 2 tahun |
| 37 | Agustinus Tarigan | 26 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Kolektor | 6 bulan |
| 38 | Dondit Saputro | 42 tahun | laki-laki | SMA sederajat | Marketing | 8 bulan |
| 39 | Vivi Febyani | 22 tahun | perempuan | D3 | Administrasi | 3 bulan |
| 40 | Helmy Riswati | 20 tahun | perempuan | SMA sederajat | Administrasi | 1 tahun |
| 41 | Gita Lora Br Tarigan | 20 tahun | perempuan | SMA sederajat | Administrasi | 1 tahun |
| 42 | Emiya Pepayosa | 23 tahun | perempuan | SMA sederajat | Administrasi | 4 tahun |
| 43 | Iren Tri Aftania | 24 tahun | perempuan | D3 | Administrasi | 6 bulan |
| 44 | Rupana Sembiring | 21 tahun | perempuan | SMA sederajat | Kolektor | 1 tahun |

LAMPIRAN 4
HASIL ANALISIS KARAKTERISTIK
RESPONDEN

| Umur | | | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 17-28 Tahun | 34 | 77,3 | 77,3 | 77,3 |
| | 29-40 Tahun | 4 | 9,1 | 9,1 | 86,4 |
| | 41-52 Tahun | 6 | 13,6 | 13,6 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

C. Gender

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Perempuan | 8 | 18,2 | 18,2 | 18,2 |
| | laki-laki | 36 | 81,8 | 81,8 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

D. Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SD-SMP | 8 | 18,2 | 18,2 | 18,2 |
| | SMA | 25 | 56,8 | 56,8 | 75,0 |
| | D3 | 6 | 13,6 | 13,6 | 88,6 |
| | S1 | 5 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

E. Bagian

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Administ | 5 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | Kolektor | 22 | 50,0 | 50,0 | 61,4 |
| | Marketin | 12 | 27,3 | 27,3 | 88,6 |
| | Supervis | 5 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

F. Lama_bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 0-1 | 22 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | 2-3 | 18 | 40,9 | 40,9 | 90,9 |
| | 4-5 | 4 | 9,1 | 9,1 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

LAMPIRAN 5
TABULASI DATA RESPONDEN

| No. | Tingkat Pendidikan (X1) | | | | | Total X1 | Rata-rata |
|-----|-------------------------|--------|--------|--------|--------|----------|-----------|
| | X1.1.1 | X1.1.2 | X1.1.3 | X1.2.1 | X1.2.2 | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2,00 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5,00 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 19 | 3,80 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,00 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,00 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3,60 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4,20 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,80 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4,80 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,00 |
| 17 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 15 | 3,00 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,00 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,00 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |
| 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2,80 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 21 | 4,20 |
| 23 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 18 | 3,60 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4,20 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 4,00 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3,00 |
| 27 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 15 | 3,00 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 17 | 3,40 |
| 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 12 | 2,40 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3,80 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,00 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 4,00 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4,20 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,00 |
| 35 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 18 | 3,60 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 17 | 3,40 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3,60 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 21 | 4,20 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4,00 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 21 | 4,20 |

| | | | | | | | |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 43 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 2,80 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3,80 |
| Total | 174,00 | 184,00 | 186,00 | 151,00 | 182,00 | 880,00 | 175,40 |
| Rata-rata | 3,95 | 4,18 | 4,23 | 3,43 | 4,14 | 20,00 | 3,99 |

| No. | Pengalaman Kerja (X2) | | | | | | | | TotalX 2 | Rata- rata |
|-----|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----|-------------|---------------|
| | X2.1. 1 | X2.1. 2 | X2.1. 3 | X2.2. 1 | X2.2. 2 | X2.3. 1 | X2.3. 2 | | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5,00 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2,00 | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5,00 | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 | 4,57 | |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4,71 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5,00 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,00 | |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5,00 | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,00 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3,71 | |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 | 4,29 | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5,00 | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5,00 | |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,00 | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 | 4,71 | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,00 | |
| 17 | 5 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 21 | 3,00 | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,00 | |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4,57 | |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5,00 | |
| 21 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 25 | 3,57 | |
| 22 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3,43 | |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 | 4,71 | |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4,71 | |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,00 | |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 19 | 2,71 | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5,00 | |
| 28 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3,86 | |
| 29 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 27 | 3,86 | |
| 30 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3,43 | |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,00 | |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4,14 | |

| | | | | | | | | | | |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|------|
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4,14 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 17 | 2,43 | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4,71 | |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 4,14 | |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3,86 | |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3,71 | |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,00 | |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 | 4,43 | |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,00 | |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,00 | |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 | 4,57 | |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5,00 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,00 | |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5,00 | |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3,00 | |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 | 4,57 | |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3,43 | |
| 42 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 | 4,57 | |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3,43 | |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3,57 | |
| Total | 182,00 | 185,00 | 181,00 | 181,00 | 185,00 | 189,00 | 188,00 | 1291,00 | 184,43 | |
| Rata-rata | 4,14 | 4,20 | 4,11 | 4,11 | 4,20 | 4,30 | 4,27 | 29,34 | 4,19 | |

| No. | Kinerja (Y) | | | | | | | | | | | | Total Y1 | Rata-rata |
|-----|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----|----------|-----------|
| | Y1. 1.1 | Y1. 1.2 | Y1. 1.3 | Y1. 2.1 | Y1. 2.2 | Y1. 3.1 | Y1. 3.2 | Y1. 4.1 | Y1. 4.2 | Y1. 5.1 | Y1. 5.2 | | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5,00 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2,00 | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5,00 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 | 4,91 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5,00 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5,00 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,00 | |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5,00 | |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 | 4,91 | |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 | 4,55 | |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 | 4,55 | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5,00 | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5,00 | |
| 14 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4,18 | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 52 | 4,73 | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,00 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3,09 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,00 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4,09 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5,00 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 32 | 2,91 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 46 | 4,18 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 52 | 4,73 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4,18 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,00 |
| 26 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 2,82 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 44 | 4,00 |
| 28 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 39 | 3,55 |
| 29 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 42 | 3,82 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 3,91 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,00 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 45 | 4,09 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 | 4,82 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,00 |
| 35 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 45 | 4,09 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5,00 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,00 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 5,00 |
| 39 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 3,18 |
| 40 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 42 | 3,82 |
| 41 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 43 | 3,91 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 | 4,91 |
| 43 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 40 | 3,64 |
| 44 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 41 | 3,73 |
| Total | 191,00 | 187,00 | 178,00 | 178,00 | 185,00 | 187,00 | 186,00 | 197,00 | 188,00 | 178,00 | 183,00 | 2038,00 | 185,27 |
| Rata-rata | 4,34 | 4,25 | 4,05 | 4,05 | 4,20 | 4,25 | 4,23 | 4,48 | 4,27 | 4,05 | 4,16 | 46,32 | 4,21 |

LAMPIRAN 6
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF
VARIABEL

Frequency Table

| Tingkat pendidikan | | | | | |
|--------------------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | "Rendah" | 1 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | "Cukup" | 6 | 13,6 | 13,6 | 15,9 |
| | "Tinggi" | 20 | 45,5 | 45,5 | 61,4 |
| | "Sangat tinggi" | 17 | 38,6 | 38,6 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

| Pengalaman kerja | | | | | |
|------------------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | "Cukup" | 3 | 6,8 | 6,8 | 6,8 |
| | "Tinggi" | 19 | 43,2 | 43,2 | 50,0 |
| | "Sangat tinggi" | 22 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

| Penempatan kerja | | | | | |
|------------------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | "Rendah" | 2 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | "Cukup" | 3 | 6,8 | 6,8 | 11,4 |
| | "Tinggi" | 18 | 40,9 | 40,9 | 52,3 |
| | "Sangat tinggi" | 21 | 47,7 | 47,7 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

| Kinerja | | | | | |
|---------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | "Rendah" | 1 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | "Cukup" | 4 | 9,1 | 9,1 | 11,4 |
| | "Tinggi" | 21 | 47,7 | 47,7 | 59,1 |
| | "Sangat tinggi" | 18 | 40,9 | 40,9 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

LAMPIRAN 7
UJI VALIDITAS DAN UJI
RELIABILITAS

A. Tingkat Pendidikan (X1)

| Correlations | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | | X1.1.1 | X1.1.2 | X1.1.3 | X1.2.1 | X1.2.2 | TotalX1 |
| X1.1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,604** | ,566** | ,436** | ,431** | ,787** |
| | Sig. (2-tailed) | | <,001 | <,001 | ,003 | ,004 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1.1.2 | Pearson Correlation | ,604** | 1 | ,559** | ,411** | ,670** | ,820** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | | <,001 | ,006 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1.1.3 | Pearson Correlation | ,566** | ,559** | 1 | ,263 | ,650** | ,741** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | | ,085 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1.2.1 | Pearson Correlation | ,436** | ,411** | ,263 | 1 | ,372* | ,711** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,006 | ,085 | | ,013 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1.2.2 | Pearson Correlation | ,431** | ,670** | ,650** | ,372* | 1 | ,785** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | <,001 | <,001 | ,013 | | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| TotalX1 | Pearson Correlation | ,787** | ,820** | ,741** | ,711** | ,785** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,807 | 5 |
| | |

B. Pengalaman Kerja (X2)

| G. Correlations | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | | X2.1.1 | X2.1.2 | X2.1.3 | X2.2.1 | X2.2.2 | X2.3.1 | X2.3.2 | TotalX2 |
| X2.1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,477** | ,428** | ,447** | ,496** | ,582** | ,543** | ,693** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,001 | ,004 | ,002 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.1.2 | Pearson Correlation | ,477** | 1 | ,553** | ,771** | ,750** | ,594** | ,663** | ,850** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.1.3 | Pearson Correlation | ,428** | ,553** | 1 | ,606** | ,516** | ,652** | ,402** | ,749** |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | ,007 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.2.1 | Pearson Correlation | ,447** | ,771** | ,606** | 1 | ,761** | ,560** | ,710** | ,866** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.2.2 | Pearson Correlation | ,496** | ,750** | ,516** | ,761** | 1 | ,609** | ,691** | ,858** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.3.1 | Pearson Correlation | ,582** | ,594** | ,652** | ,560** | ,609** | 1 | ,641** | ,815** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.3.2 | Pearson Correlation | ,543** | ,663** | ,402** | ,710** | ,691** | ,641** | 1 | ,815** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | ,007 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| TotalX2 | Pearson Correlation | ,693** | ,850** | ,749** | ,866** | ,858** | ,815** | ,815** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

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

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,909 | 7 |

C. Penempatan Kerja (X3)

| Correlations | | | | | | | | | |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | | X3.1.1 | X3.1.2 | X3.1.3 | X3.2.1 | X3.2.3 | X3.3.1 | X3.3.2 | TotalX3 |
| X3.1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,768** | ,732** | ,699** | ,836** | ,709** | ,777** | ,908** |
| | Sig. (2-tailed) | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X3.1.2 | Pearson Correlation | ,768** | 1 | ,574** | ,642** | ,764** | ,591** | ,733** | ,840** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X3.1.3 | Pearson Correlation | ,732** | ,574** | 1 | ,677** | ,720** | ,668** | ,668** | ,821** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X3.2.1 | Pearson Correlation | ,699** | ,642** | ,677** | 1 | ,757** | ,656** | ,823** | ,864** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X3.2.3 | Pearson Correlation | ,836** | ,764** | ,720** | ,757** | 1 | ,821** | ,762** | ,926** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X3.3.1 | Pearson Correlation | ,709** | ,591** | ,668** | ,656** | ,821** | 1 | ,707** | ,835** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X3.3.2 | Pearson Correlation | ,777** | ,733** | ,668** | ,823** | ,762** | ,707** | 1 | ,900** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| TotalX3 | Pearson Correlation | ,908** | ,840** | ,821** | ,864** | ,926** | ,835** | ,900** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

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

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,946 | 7 |

D. Kinerja (Y)

| <u>Correlations</u> | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | | Y1.1.1 | Y1.1.2 | Y1.1.3 | Y1.2.1 | Y1.2.2 | Y1.3.1 | Y1.3.2 | Y1.4.1 | Y1.4.2 | Y1.5.1 | Y1.5.2 | TotalX3 |
| Y1.1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,654** | ,619** | ,670** | ,675** | ,751** | ,770** | ,782** | ,757** | ,726** | ,688** | ,844** |
| | Sig. (2-tailed) | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y1.1.2 | Pearson Correlation | ,654** | 1 | ,363* | ,636** | ,531** | ,504** | ,590** | ,647** | ,757** | ,581** | ,575** | ,838** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | | ,015 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y1.1.3 | Pearson Correlation | ,619** | ,363* | 1 | ,675** | ,459** | ,712** | ,632** | ,474** | ,449** | ,694** | ,675** | ,561** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | ,015 | | <,001 | ,002 | <,001 | <,001 | ,001 | ,002 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y1.2.1 | Pearson Correlation | ,670** | ,636** | ,675** | 1 | ,838** | ,843** | ,713** | ,641** | ,752** | ,821** | ,799** | ,739** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y1.2.2 | Pearson Correlation | ,675** | ,531** | ,459** | ,838** | 1 | ,801** | ,713** | ,614** | ,740** | ,825** | ,779** | ,680** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | ,002 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y1.3.1 | Pearson Correlation | ,751** | ,504** | ,712** | ,843** | ,801** | 1 | ,732** | ,688** | ,681** | ,801** | ,775** | ,677** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y1.3.2 | Pearson Correlation | ,770** | ,590** | ,632** | ,713** | ,713** | ,732** | 1 | ,673** | ,812** | ,715** | ,754** | ,803** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y1.4.1 | Pearson Correlation | ,782** | ,647** | ,474** | ,641** | ,614** | ,688** | ,673** | 1 | ,802** | ,512** | ,683** | ,732** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | ,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y1.4.2 | Pearson Correlation | ,757** | ,757** | ,449** | ,752** | ,740** | ,681** | ,812** | ,802** | 1 | ,686** | ,715** | ,787** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | ,002 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y1.5.1 | Pearson Correlation | ,726** | ,581** | ,694** | ,821** | ,825** | ,801** | ,715** | ,512** | ,686** | 1 | ,818** | ,699** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y1.5.2 | Pearson Correlation | ,688** | ,575** | ,675** | ,799** | ,779** | ,775** | ,754** | ,683** | ,715** | ,818** | 1 | ,743** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| TotalX3 | Pearson Correlation | ,844** | ,838** | ,561** | ,739** | ,680** | ,677** | ,803** | ,732** | ,787** | ,699** | ,743** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

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

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

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,959 | 11 |

LAMPIRAN 8
HASIL ANALISIS REGRESI
BERGANDA

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,910 ^a | ,829 | ,816 | 3,340 |
| a. Predictors: (Constant), Penempatan kerja (X3) , Tingkat pendidikan (X1), Pengalaman kerja (X2) | | | | |

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2161,235 | 3 | 720,412 | 64,566 | <,001 ^b |
| | Residual | 446,310 | 40 | 11,158 | | |
| | Total | 2607,545 | 43 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Penempatan kerja (X3), Tingkat pendidikan (X1) , Pengalaman kerja (X2) | | | | | | |

| Coefficients ^a | | | | | | |
|------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,938 | 3,177 | | 1,240 | ,222 |
| | Tingkat pendidikan (X1) | ,767 | ,211 | ,374 | 3,633 | <,001 |
| | Pengalaman kerja (X2) | ,263 | ,270 | ,165 | ,977 | ,335 |
| | Penempatan kerja (X3) | ,658 | ,247 | ,437 | 2,661 | ,011 |
| a. Dependent Variable: Kinerja (Y) | | | | | | |