

# SKRIPSI

## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GCI INDONESIA DI PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan  
Gelara Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau*



OLEH

**RIKI SAGITA**  
NPM : 145210300

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2020**

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

Perpustakaan Universitas Islam Riau

1	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	19%
2	id.123dok.com Internet Source	3%
3	www.scribd.com Internet Source	1%
4	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
5	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
6	media.neliti.com Internet Source	1%

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches < 1%

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, ...18-08-2020

Saya yang membuat pernyataan



*Riki Sagita*

.....Riki Sagita/

## ABSTRAK

### PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GCI INDONESIA DI PEKANBARU

Oleh

**Riki Sagita**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data yaitu menggunakan rumus analisis regresi linear berganda. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian sebanyak 54 responden yaitu karyawan bagian *installer* pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan dinilai sudah tergolong baik, pengalaman kerja karyawan dinilai sudah tergolong baik, dan kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dinilai sudah dapat dikatakan baik. Hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Besar persentase pengaruhnya yaitu sebesar 53.00%, dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel tingkat pendidikan.

**Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF EDUCATION AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. GCI INDONESIA IN PEKANBARU***

By

**Riki Sagita**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of education level and work experience on employee performance at PT. GCI Indonesia in Pekanbaru. The research method used is quantitative descriptive method, and the data analysis technique is using multiple linear regression analysis formula. The data collection using a questionnaire with a research sample of 54 respondents, namely employees of the installer at PT. GCI Indonesia in Pekanbaru. The results showed that the education level of the employees was considered good, the work experience of the employees was considered good, and the performance of the employees at PT. GCI Indonesia in Pekanbaru is considered to be good. The results of data analysis can be concluded that partially and simultaneously the level of education and work experience has a positive and significant effect on employee performance at PT. GCI Indonesia in Pekanbaru. The percentage of influence is 53.00%, and the most dominant variable influencing employee performance is the education level variable.*

***Keywords: Education Level, Work Experience, Employee Performance.***

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul : **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah SE., M.Econ selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta motivasi

dalam memberikan bimbingan serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Bapak dan Ibu Dosen, dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Pimpinan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru yang telah banyak membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
7. Terimakasih penulis ucapkan untuk para sahabat dan buat teman-teman angkatan 2014 Prodi Manajemen S1 Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari pada sempurna, sehingga segala bentuk saran-saran, kritik dan masukannya yang membangun masih sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini kiranya dapat menambah wawasan, pengetahuan dan bahan wacana serta tentunya memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kita semua.

Pekanbaru,      Maret 2020

Penulis,

***Riki Sagita***

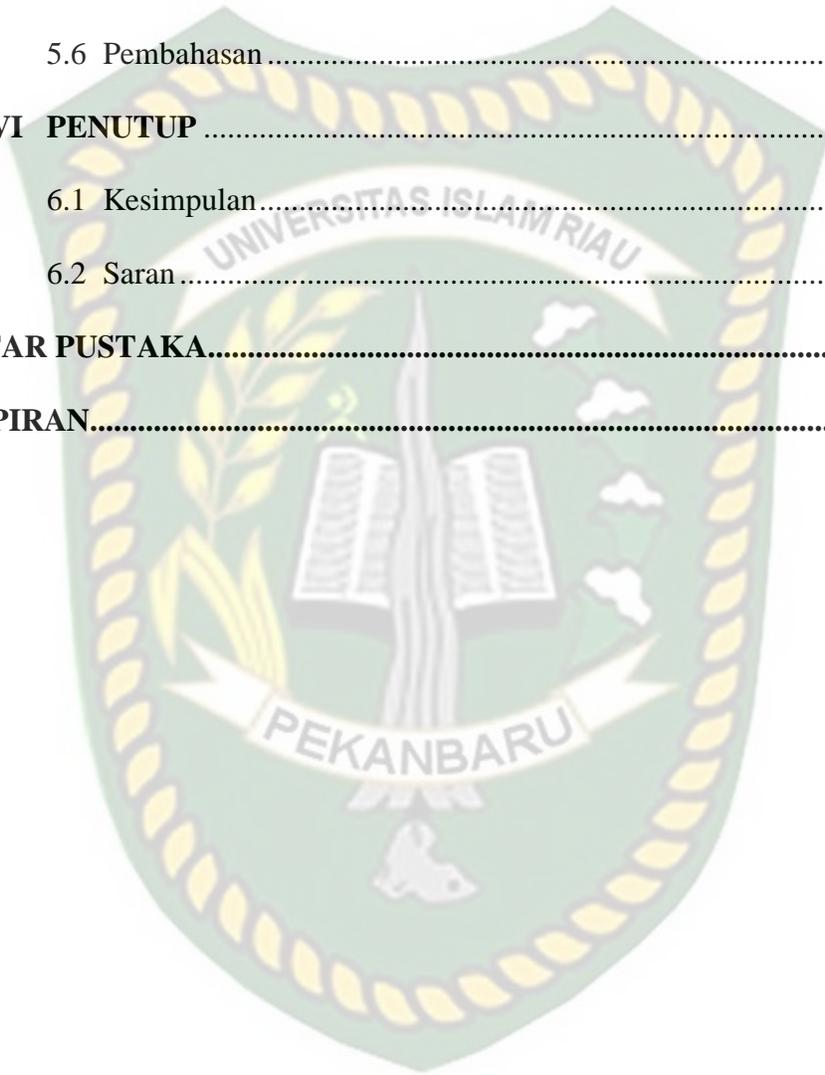
## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	11
2.1 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	12
2.1.3 Metode Pengukuran Kinerja .....	17
2.1.4 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja .....	19
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan .....	21

2.2	Tingkat Pendidikan.....	22
2.2.1	Pengertian Tingkat Pendidikan .....	22
2.2.2	Jenis-Jenis Tingkat Pendidikan.....	23
2.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan....	24
2.2.4	Indikator Tingkat Pendidikan.....	25
2.3	Pengalaman Kerja.....	26
2.3.1	Pengertian Pengalaman Kerja .....	26
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Karyawan .....	27
2.3.3	Pengukuran Pengalaman Kerja .....	28
2.3.4	Indikator Pengalaman Kerja.....	28
2.4	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.5	Penelitian Terdahulu.....	30
2.6	Kerangka Pemikiran .....	32
2.7	Hipotesis .....	32
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1	Lokasi/Objek Penelitian .....	33
3.2	Operasional Variabel Penelitian .....	33
3.3	Populasi dan Sampel.....	34
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	36

3.6 Teknik Analisis Data .....	37
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Sejarah Singkat PT. GCI Indonesia Pekanbaru .....	41
4.2 Struktur Organisasi PT. GCI Indonesia Pekanbaru .....	42
4.3 Tugas dan Fungsi Jabatan.....	44
4.4 Aktivitas Prusahaan.....	47
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
5.1 Identitas Responden.....	48
5.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	48
5.1.2 Usia Responden.....	49
5.1.3 Jenjang Pendidikan Responden.....	50
5.1.4 Lama Bekerja Responden .....	51
5.2 Uji Instrument Penelitian.....	52
5.2.1 Uji Validitas .....	52
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	54
5.3 Analisis Deskriptif Variabel .....	56
5.3.1 Analisis Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) .....	56
5.3.2 Analisis Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) .....	66
5.3.3 Analisis Kinerja Karyawan (Y).....	75
5.4 Uji Normalitas Data.....	88
5.5 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	90

5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	90
5.5.2 Analisis Koefisien Korelasi & Determinasi ( $R^2$ ) .....	95
5.5.3 Pengujian Hipotesis.....	96
5.6 Pembahasan .....	96
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>98</b>
6.1 Kesimpulan.....	98
6.2 Saran .....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>100</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>103</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru Tahun 2018 .....	4
Tabel 1.2 Data Target dan Realisasi Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru Tahun 2013-2017 .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian .....	33
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Kuesioner .....	37
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia .....	49
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	50
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
Tabel 5.5 Hasil Pengujian Validitas .....	53
Tabel 5.6 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	55
Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Jenjang pendidikan yang saya tempuh selama ini dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan .....	58

Tabel 5.8	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan merasa antara jurusan dan pekerjaannya saat ini memiliki hubungan dan kesesuaian .....	59
Tabel 5.9	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan diberikan pelatihan-pelatihan oleh perusahaan untuk mendukung kemampuan kerja sesuai bidangnya.....	61
Tabel 5.10	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki satuan pendidikan yang sejenis.....	63
Tabel 5.11	Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) .....	64
Tabel 5.12	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya memiliki tingkat pengetahuan yang baik terhadap bidang pekerjaan saya saat ini .....	67
Tabel 5.13	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya memiliki pengalaman yang cukup pada bidang pekerjaan yang ditempati saat ini, karena lamanya masa kerja pada posisi yang sama .....	65
Tabel 5.14	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru telah menguasai bidang pekerjaannya dan peralatan kerja yang ada .....	69

Tabel 5.15	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki tingkat keterampilan yang baik .....	72
Tabel 5.16	Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) .....	73
Tabel 5.17	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian .....	76
Tabel 5.18	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki kecakapan dalam bekerja.....	77
Tabel 5.19	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru menjaga kerapian didalam melaksanakan pekerjaan .....	78
Tabel 5.20	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru mampu mencapai target kerja yang menjadi ketetapan perusahaan .....	80
Tabel 5.21	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	77

Tabel 5.22	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya.....	81
Tabel 5.23	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru menjalankan pekerjaannya tanpa adanya keterpaksaan.....	84
Tabel 5.24	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab.....	85
Tabel 5.25	Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	86
Tabel 5.26	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel 5.27	Hasil Pengujian Hipotesis Uji-f.....	94
Tabel 5.28	Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	95

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. GCI Indonesia di Pekanbaru Tahun 2020.	44
Gambar 5.1 Hasil Pengujian Normalitas Data.....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 : Output SPSS Uji Instrument Penelitian
- Lampiran 4 : Output SPSS Analisis Deskriptif Variabel
- Lampiran 5 : Output SPSS Regresi Linear Berganda
- Lampiran 6 : Tabel Distribusi (R Tabel, T Tabel, F Tabel)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pada era milenial saat ini sumber daya manusia yaitu karyawan tidak lagi dianggap sebagai beban oleh perusahaan yang setiap bulannya harus dibayarkan gaji, tunjangan dan hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan, melainkan karyawan dianggap sebagai asset yang harus dijaga selalu kualitasnya dengan baik. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yaitu karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan handal, roda perusahaan akan sulit berjalan dengan lancar dan apa yang menjadi visi dan misi perusahaan tersebut pencapaiannya tentu akan terhambat.

Di dalam organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan dapat berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM pada era milenial saat ini salah satu upaya yang dapat dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Upaya untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai dalam bekerja, penjabaran fungsi pengembangan tenaga kerja, dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan sebaik-baiknya, dengan adanya SDM yang baik maka akan terciptalah kinerja yang tinggi (Nitisemito, 2014: 62).

Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Menurut Lestari (2011), menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Sedangkan menurut Flippo (2002:69), pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Selanjutnya menurut Ranupandojo (2001: 89), pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan.

Selain tingkat pendidikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Hariandja (2009: 120), pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

PT. GCI Indonesia Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa komunikasi dan pengembangan jaringan. Perusahaan ini telah berdiri di Pekanbaru pada tanggal 20 Januari 2012 dibawah lisensi PT.GCI Indonesia yang berpusat di Jakarta. Selain perusahaan ini bergerak dibidang jasa informasi dan komunikasi elektronik, juga menyediakan produk serta layanan komunikasi dan konsultasi teknik elektronik, layanan nilai tambah telekomunikasi, produk jaringan *mobile* dan produk akses *broadband* kabel dan nirkabel. Sebagai perusahaan penyedia produk dan jasa peningkatan jaringan komunikasi PT. GCI Indonesia Pekanbaru telah bergabung dalam proyek dengan Indosat, Huawei, Telkomsel dan XL Axiata untuk mengembangkan jaringan GSM, 3G, 3,5G, 4G dan 4,5G.

Untuk dapat melihat data jumlah karyawan yang bekerja pada PT.GCI Indonesia Pekanbaru, maka akan disajikan pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru**  
**Tahun 2018**

No	Posisi / Jabatan	Jumlah Karyawan	Pendidikan Terakhir	Rata-Rata Masa Kerja	
				Tahun	Bulan
1	Project Manager	1	S1	7	09
2	Coordinator	3	S1, D3	7	02
3	Project Admin	5	S1, D3	6	09
4	Team Document Control	5	S1	6	05
5	Project Payment	1	S1	6	02
6	Project Control	1	D3	6	04
7	Engineer	10	D3, SMK	5	04
8	Team Leader	18	D3, SMK	5	01
9	Installer	54	SMA, SMK	4	02
<b>Total Jumlah Karyawan</b>		<b>98</b>	-	-	-

Sumber : PT. GCI Indonesia Pekanbaru, 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, maka dapat dilihat karyawan yang bekerja pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru pada tahun 2018 berjumlah sebanyak 98 orang karyawan. Dimana karyawan dengan posisi/jabatan *Project Manager* berjumlah sebanyak 1 orang, kemudian karyawan pada jabatan *Coordinator* berjumlah 3 orang, karyawan pada jabatan *Project Admin* dan *Team Document Control* masing-masing berjumlah 5 orang, karyawan pada jabatan *Project Payment* dan *Project Control* masing-masing berjumlah 1 orang, karyawan pada jabatan *Engineer* berjumlah 10 orang, karyawan pada jabatan *Team Leader* berjumlah 18 orang, dan karyawan pada posisi/jabatan *Installer* berjumlah sebanyak 54 orang karyawan.

Pada penelitian ini peneliti nantinya akan memfokuskan pada satu departemen yaitu pada bagian installer, karena karyawan pada bagian inilah yang menentukan

kinerja perusahaan tersebut di lapangan. Karyawan pada bagian installer ini yang melayani klien di lapangan, misalnya melakukan perbaikan dan peningkatan jaringan komunikasi, pemasangan tower baru ataupun pemeliharaan tower lama.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru untuk melihat pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan dapat dilihat dari target site dan realisasi site yang dihasilkan. Site merupakan tempat kerja di lapangan yang dilakukan karyawan PT. GCI Indonesia Pekanbaru, yaitu berupa penyelesaian dalam pemasangan tower dan pengembangan jaringan dengan mitra kerja perusahaan seperti Indosat, XL Axiata, Telkomsel, Huawei, dan mitra kerja lainnya.

Adapun target dan realisasi site pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Data Target dan Realisasi Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru Tahun 2013-2017**

Tahun	Target (Site)	Realisasi Kerja (Site)	Persentase (%)
2013	1155	1152	99,74%
2014	1160	1165	100,43%
2015	1165	1162	99,74%
2016	1180	1167	98,89%
2017	1200	1025	85.42%

Sumber : PT. GCI Indonesia Pekanbaru, 2019.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 realisasi kerja atau persentase pencapaian target pada PT.GCI Indonesia

Pekanbaru mengalami keadaan yang berfluktuatif dan dalam 3 tahun terakhir cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2013 pencapaian target site yaitu dengan persentase 99,74%, tahun 2014 mengalami sedikit peningkatan dan melampaui target perusahaan dengan persentase 100,43%, pada tahun 2015 pencapaian target site mengalami sedikit penurunan dengan persentase 99,74%, tahun 2016 kembali mengalami penurunan dengan persentase 98,89% dan pada tahun 2017 pencapaian target site mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu dengan persentase 85,42%. Dari uraian diatas dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru dilihat dari target-target yang telah ditetapkan perusahaan, belum menunjukkan kinerja yang baik dan optimal.

Berdasarkan observasi di lapangan dan wawancara non formal peneliti dengan beberapa karyawan pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru, ditemukan fenomena yang terjadi mengenai tingkat pendidikan, yaitu: (1) Jenjang pendidikan karyawan pada bagian *Installer* saat ini mayoritasnya adalah dengan tamatan SMA dan hanya beberapa yang dengan tamatan SMK, hal inilah yang membuat lambatnnya karyawan memahami pekerjaannya di lapangan karena kurang sesuainya antara jurusan dengan posisi/jabatan pekerjaannya saat ini. (2)Karyawan menyatakan tidak adanya pelatihan khusus yang diberikan pihak perusahaan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya.

Selanjutnya ditemukan juga fenomena di lapangan mengenai pengalaman kerja karyawan, antara lain: (1) Karyawan masih dinilai kurang terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, karena masih terdapat penyelesaian pekerjaan yang

melebihi waktu atau jam kerja perusahaan. (2) Mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru kurang dari 5 tahun, dan sebelumnya masih banyak yang belum memiliki pengalaman kerja dibidangnya saat ini. Sehingga membuat penguasaan terhadap pekerjaannya saat ini dan penguasaan terhadap peralatan masih kurang.

Permasalahan diatas apabila tidak ditanggapi dengan serius oleh pihak manajemen PT. GCI Indonesia Pekanbaru, maka kedepannya akan berdampak lebih buruk lagi terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu saja, PT.GCI Indonesia Pekanbaru juga akan sulit dalam memenangkan persaingan bisnisnya untuk kedepan dan bisa saja mitra kerjanya saat ini akan berpindah kepada perusahaan lain yang sejenis. Maka dari pada itu, PT. GCI Indonesia Pekanbaru harus menjaga kinerja karyawannya dengan baik agar jalannya roda perusahaan dan pencapaian visi dan misi perusahaan dapat tercapai dan berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru”***.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yaitu:

“Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru”.

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan khususnya pihak PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam penulisan ilmiah.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dan tambahan pengetahuan bila ingin mempelajari lebih jauh mengenai masalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan yaitu kinerja karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, selanjutnya akan dijelaskan mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian yaitu lokasi/objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data penelitian.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan sekaligus pembahasan.

**BAB VI : PENUTUP**

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2009:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan itu menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Wirawan (2009), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keseluruhan aktifitas dalam melakukan tugasnya terhadap perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing individu terhadap perusahaan. Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas.

Menurut Marwansyah (2010), kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari berbagai definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan prinsip tertentu.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009:67), menyatakan bahwa faktor yang

mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

#### 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

## 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

## 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### 2.1.3 Metode Pengukuran Kinerja

Setelah menetapkan indikator kinerja dan segala infrastruktur yang diperlukan, maka aspek selanjutnya adalah pengukuran kinerja (*performance measurement*) yang secara ringkas dapat dirumuskan sebagai kegiatan pengumpulan data dan informasi yang relevan dengan sasaran-sasaran atau tujuan program evaluasi. Data yang dikumpulkan dalam pengukuran ini bisa bersifat absolut atau kuantitatif tergantung pada kegiatannya, misalnya pengukuran kinerja pada sektor publik, perhitungan jumlah penduduk miskin yang menerima bantuan dana dari pemerintah, bisa juga dalam bentuk proksimasi yang bersifat kualitatif, misalnya kunjungan dan komunikasi pejabat

pemerintah kepada masyarakat pedesaan sebagai proksimasi bagi penilaian daya tanggap pemerintah terhadap aspirasi masyarakat (Moeheriono, 2012:125).

Selanjutnya Moeheriono (2012:126), menyatakan bahwa perubahan IPTEK dan ekonomi yang berbasis pengetahuan menciptakan paradigma baru di tempat kerja dan dunia pendidikan. Proses kerja bisnis yang berbasis pengetahuan memerlukan pekerja dan pengelolaan yang berbasis pengetahuan pula. Dalam organisasi tidak lagi semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi, tetapi lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja (*performance*) setiap kegiatan dan individu merupakan pencapaian produktivitas suatu hasil, dimana sumber-sumber dan pada lingkungan tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan mutu dan standar yang telah ditetapkan. Pembinaan sumber daya manusia adalah suatu aspek strategis yang dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas individu dan organisasi. Pembinaan sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan salah satu model yang dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perencanaan sumber daya manusia dan organisasi berbasis standar kinerja yang telah ditetapkan. Model ini lebih spesifik, fleksibel, mempunyai relevansi dengan tugas dan pekerjaan, lebih bermutu dan dalam waktu relatif singkat.

Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi, kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur

dan terstandarisasi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain: kejelasan peran (*role clarity*), tingkat kompetensi (*competencies*), keadaan lingkungan (*environment*), dan faktor lainnya seperti nilai (*value*), budaya (*culture*), kesukaan (*preference*), imbalan dan pengakuan (*rewards and recognitions*).

Agar mencapai kinerja yang optimal, hendaknya pengaruh dari faktor-faktor di atas dalam melaksanakan pekerjaan diupayakan seminimal mungkin. Hal ini dapat dilakukan melalui intervensi yang didasarkan hasil analisis dan solusi masalah yang mungkin timbul dengan adanya ketidaksesuaian antara harapan target dan realisasi dari hasil pekerjaan. Oleh karena itu perbaikan atau peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan dengan dua jenis intervensi yaitu pertama, intervensi melalui perbaikan pada sistem dan lingkungan kerja kemudian yang kedua, adanya intervensi melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang ditujukan kepada perbaikan kinerja karena kurangnya kemampuan atau kompetensi yang rendah (Moeheriono, 2012:126).

#### **2.1.4 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja**

Menurut Moeheriono (2012:139), faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya

dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.

2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.

Selanjutnya aspek terpenting dalam penilaian kinerja ini adalah faktor-faktor penilaian itu sendiri. Adapun beberapa prinsip yang menjadi penilaian yaitu sebagai berikut:

1. *Relevance*, yaitu harus ada kesesuaian faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian.
2. *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati karyawan.
3. *Reliability*, yaitu faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan secara nyata.
4. *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk.
5. *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis.

### 2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:75), mengemukakan bahwa indikator yang dipakai dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja meliputi: ketelitian dan kecakapan kerja.

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Kuantitas kerja meliputi: pencapaian target serta ketepatan waktu dan kerjasama antar karyawan.

#### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.2 Tingkat Pendidikan

### 2.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2010), yaitu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Pendidikan sering diartikan usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai didalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2009).

Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Tingkat pendidikan juga berpengaruh kepada tingkat kemiskinan karena pendidikan merupakan salah satu komponen yang ditekankan dalam penyebab lingkaran setan kemiskinan (Faisal, 2013: 1).

Menurut Ikhsan (2005), tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.

Menurut Lestari (2011), menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Sedangkan menurut Flippo (2002:69), pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Menurut Ranupandojo (2001: 89), pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengartikan bahwa pendidikan merupakan upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana supaya peserta didik dapat mengembangkan potensinya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk masa depan.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Tingkat Pendidikan**

Menurut Notoatmodjo (2003), tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkatan-tingkatan tertentu, seperti:

1. Pendidikan dasar awal selama 9 tahun, meliputi SD/ sederajat, SLTP/ sederajat.
2. Pendidikan lanjut
3. Pendidikan menengah, minimal 3 tahun meliputi SMA atau sederajat dan;
4. Pendidikan tinggi, meliputi diploma, sarjana, magister, doktor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Sedangkan menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 2 Tahun 1998 pasal 10), mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas:

1. Pendidikan persekolahan yaitu pendidikan formal, yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.
2. Pendidikan Luar sekolah terbagi atas :
  - a. Pendidikan non formal. Mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya: kursus, seminar, kejar paket A.
  - b. Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah di radio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal.

### **2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan**

Faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan menurut Hasbullah (2009: 63), adalah sebagai berikut:

#### **1. Ideologi**

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

## 2. Sosial ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

## 3. Sosial budaya

Masih banyak orang tua yang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

## 4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan Negara maju.

## 5. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Menurut Green (1980), bahwa pendidikan seseorang akan berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memberi respon yang rasional dari pada mereka yang berpendidikan rendah.

### **2.2.4 Indikator Tingkat Pendidikan**

Menurut Fahrur (dalam Liza dan Suktiarti, 2013), indikator dari tingkat pendidikan yaitu:

1. Pendidikan formal, dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dari bangku sekolah.

2. Pendidikan non formal, dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh para pekerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka peneliti dapat merumuskan indikator tingkat pendidikan yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pendidikan formal. Dengan indikator: Jenjang pendidikan, Kesesuaian jurusan dengan pekerjaan saat ini.
2. Pendidikan non formal. Dengan indikator: Pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti karyawan, Peningkatan keterampilan dan kemampuan.
3. Pendidikan informal. Dengan indikator: Sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

## **2.3 Pengalaman Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

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

Menurut Hariandja (2009: 120), pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

Menurut Handoko (2014: 24), pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Nitisemito (2014: 61), berpendapat bahwa dengan pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Karyawan**

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan menurut Handoko (2009), antara lain:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

### **2.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja**

Menurut Asri (1986: 131), beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakannya mantap dan lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama. Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda. Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### **2.3.4 Indikator Pengalaman Kerja**

Ada beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Foster (2001: 43), yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
4. Tingkat keterampilan yang dimiliki.

#### **2.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk dapat memperoleh kinerja yang baik. Menurut Hasbullah (2009), menyatakan bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Lebih lanjut Hasbullah (2009), menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh sebuah perusahaan atau organisasi, tentulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berpengalaman didalam bidang perkerjaannya. Karena pengalaman tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dan tentu juga berdampak terhadap kinerja perusahaan. Didalam perekrutan tenaga kerja baru hendaknya pengalaman seseorang menjadi faktor penting dalam penerimaan karyawan baru, seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dan dapat menduga akan timbulnya kesulitan

sehingga lebih siap dalam menyelesaikan berbagai persoalan. Menurut Hasibuan (2009: 55), pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.

Bagi karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi tentu dia dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang dilakukan dengan baik sehingga kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Biasanya pengalaman yang tinggi dengan pengalaman kerja yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Menurut Timothy (2008), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapaun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini :

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

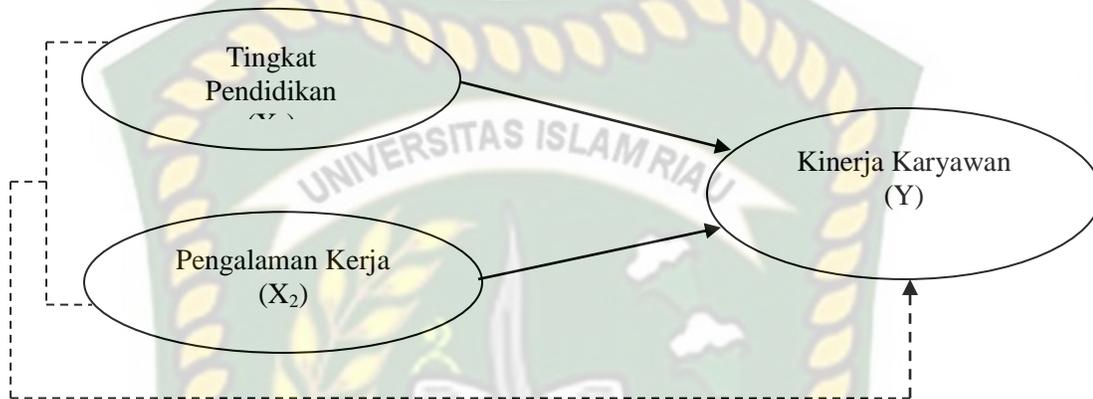
No	Peneliti	Judul	Analisis	Kesimpulan Penelitian
1	Ketut Edy Wirawan (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Yuli Mardiyanti (2017)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo.	Metode Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo.
3	Andika Dwi Putra Pamungkas (2017)	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA Persero).	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	(1). Hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel kemampuan kerja ( $Y_1$ ). Variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja ( $Y_1$ ). (2). Variabel pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Selanjutnya kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Olahan, 2019.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



Keterangan:

- ▶ = Pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri).
- - - - -▶ = Pengaruh secara simultan (bersama-sama).

Sumber : Data Olahan, 2019.

## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan teori yang relevan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu:

“Diduga bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru”.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT. GCI (*Ghuangzhou Communication Institute*) Indonesia Pekanbaru yang beralamat di Jl. Melur Ujung No.47, Sidomulyo Barat Tampan, Kota Pekanbaru. Perusahaan ini adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa komunikasi dan pengembangan jaringan.

### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

No.	Variabel/Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
1	Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan (Ranupandojo, 2001:89).	a. Pendidikan formal  b. Pendidikan non formal	4. Jenjang pendidikan. 5. Kesesuaian jurusan dengan pekerjaan saat ini.  1. Pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti karyawan. 2. Satuan pendidikan sejenis.	Ordinal

No.	Variabel/Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
2	Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), yaitu penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Handoko, 2014:24).	a. Lama waktu masa kerja	5. Tingkat pengetahuan kerja yang dimiliki. 6. Lama waktu/masa kerja.	Ordinal
		b. Keterampilan yang dimiliki	1. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. 2. Tingkat keterampilan yang dimiliki.	
3	Kinerja Karyawan (Y), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 67).	a. Kualitas kerja	1. Ketelitian dalam bekerja. 2. Kecakapan dalam kerja. 3. Kerapian dalam bekerja.	Ordinal
		b. Kuantitas kerja	1. Pencapaian target. 2. Ketepatan waktu. 3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.	
		c. Tanggung jawab	1. Bekerja tanpa adanya keterpaksaan. 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	

Sumber: Data Olahan, 2019.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.

GCI Indonesia di Pekanbaru pada tahun 2018 yaitu berjumlah sebanyak 98 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:115), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010:130), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penentuan jumlah sampel pada penelitian ini penulis memfokuskan kepada karyawan bagian *Installer*, karena pertimbangan karyawan pada bagian ini yang menjadi penentu kinerja perusahaan tersebut di lapangan. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 54 orang responden.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2010:134), *purposive sampling* ialah teknik pengambilan sampel didasarkan pada tujuan tertentu dengan memperhatikan ciri-ciri dan karakteristik populasi.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya ada 2 data.

Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner

langsung kepada responden atau karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah, yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data yang sifatnya primer yang diajukan langsung kepada sumbernya yaitu responden dan diharapkan memberikan jawaban yang penulis butuhkan.
- b. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat terkait hal-hal yang diteliti tentang Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.
- c. Dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data yang berbentuk dokumen dari perusahaan terkait untuk mendukung pelaksanaan penelitian.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan :

- a. Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.
- b. Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, maka penulis menggunakan analisa regresi linear berganda yang melibatkan dua variabel (X) dan satu variabel (Y) (Hasan, 2009:250).

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel, penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada kuesioner menjadi kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran Kuesioner**

Kategori Pilihan Jawaban		Skor/Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013.

Adapun tahap-tahap dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Correlations* (r-hitung) lebih besar dibandingkan nilai r-tabel seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2010).

Bila korelasi tiap faktor positif dan lebih besar dari nilai r-tabel, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* (Koefisien Alfa)  $> 0,60$ .

## 2. Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011: 35).

## 3. Persamaan Regresi Linear Berganda

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Tingkat Pendidikan

$X_2$  = Pengalaman Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Epsilon (standar error)

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji F (Simultan)

Uji-f merupakan pengujian secara simultan (bersama-sama) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima).
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak).

### b. Uji t (Parsial)

Uji-t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima).
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak).

### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel terikat dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1), maka semakin tepat suatu regresi linear yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan.

Adapun rumus dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{b(n \sum xy - (\sum x)(\sum y))}{n \sum y^2 (\sum y^2)}$$

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1 Sejarah Singkat PT. GCI Indonesia Pekanbaru**

PT. GCI (*Ghuangzhou Communication Institute*) Pekanbaru merupakan perusahaan jasa. Perusahaan ini telah berdiri pada tanggal 20 Januari 2012 dibawah lisensi PT. GCI Indonesia yang berpusat di Jakarta. PT. GCI Indonesia di Pekanbaru beralamat di Jalan Melur Ujung Nomor 47, Sidomulyo Barat, Tampan Kota Pekanbaru-Riau.

Perusahaan ini bergerak dibidang jasa informasi dan komunikasi elektronik yang juga menyediakan produk serta layanan komunikasi dan konsultasi teknik elektronik, layanan nilai tambah telekomunikasi, produk jaringan mobile dan produk akses broadband kabel dan nirkabel. Sebagai perusahaan penyedia produk dan jasa peningkatan jaringan komunikasi, PT. GCI Indonesia Pekanbaru telah tergabung dalam proyek Indosat, Huawei, Telkomsel, dan XL Axiata untuk mengembangkan jaringan GSM, 3G, 3,5G, 4G dan 4,5G.

Selain pengembangan jaringan komunikasi PT. GCI Indonesia Pekanbaru juga menyediakan layanan konsultasi perencanaan jaringan radio dengan ruang lingkup pekerjaan yaitu: Perencanaan Frekuensi, Optimalisasi Parameter, Antena Networks untuk memenuhi kebutuhan kapasitas dan frekuensi, Benchmarking jaringan.

#### **4.2 Struktur Organisasi PT. GCI Indonesia Pekanbaru**

Struktur organisasi merupakan hal penting yang diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas suatu perusahaan. Jika tidak ada organisasi dan koordinasi yang baik dalam suatu perusahaan maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula dan dapat menimbulkan pertentangan dan adanya penyimpangan.

Pimpinan perusahaan mempunyai tugas mengkoordinir dalam pemberian tugas, struktur organisasi digambarkan dalam bentuk skema atau diagram yang menunjukkan pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan dari setiap bagian dengan masing-masing fungsi yang ada dalam organisasi.

Sebelum mengetahui lebih lanjut mengenai struktur organisasi pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru penulis akan mengemukakan pengertian organisasi. Menurut Manullang (2012:52), organisasi merupakan suatu proses penetapan pembagian pekerjaan yang dilakukan pembatasan tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga mungkin orang dapat bekerjasama seefektif mungkin untuk mencapai suatu tujuan.

Struktur organisasi dapat dibedakan berdasarkan pengelompokan, antara lain:

1. Organisasi garis

Pada organisasi garis ini kekuasaan dan tanggung jawab bergabung, setiap tingkatan penghuni dari atas sampai kebawah dimana masing-masing mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

## 2. Organisasi fungsional

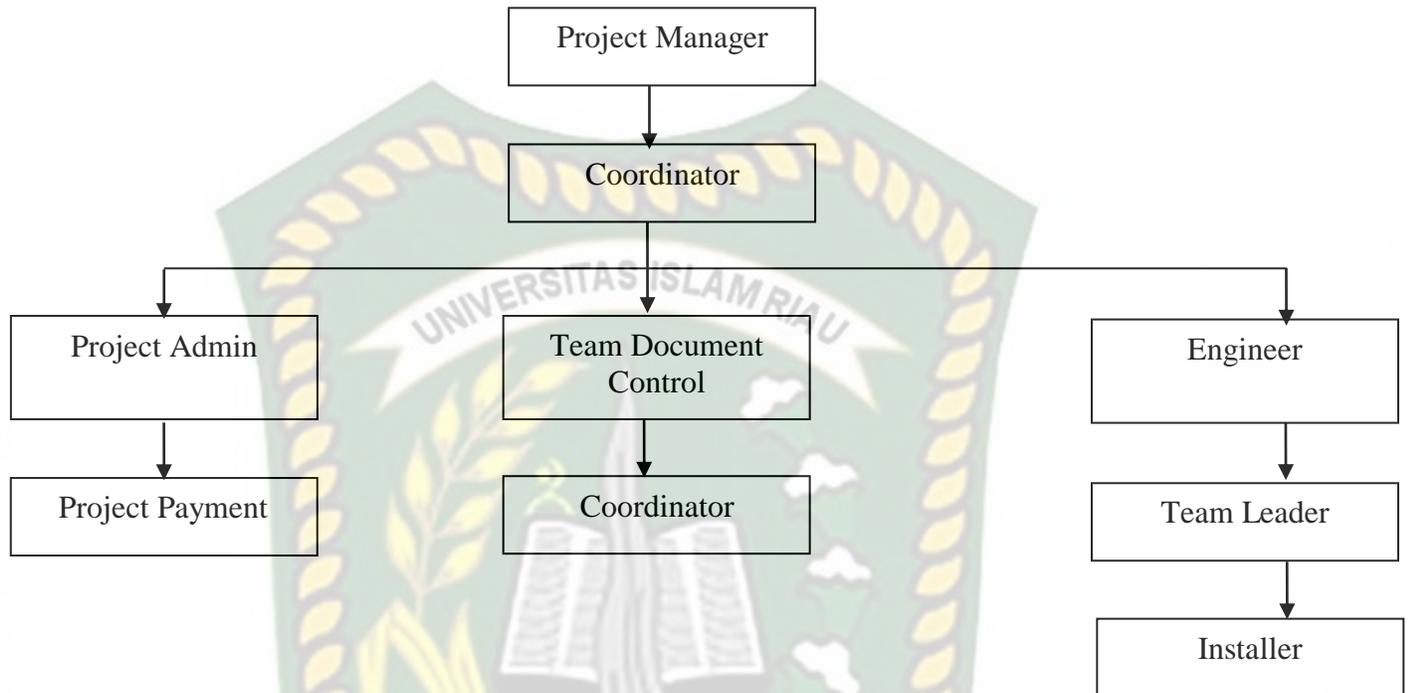
Pada organisasi ini lalu lintas kekuasaan tidak langsung, tiap-tiap atasan tidak mempunyai sejumlah bawahan yang tugas bawahan tertentu dapat menerima perintah dari setiap orang setingkat lebih dari kedudukannya.

## 3. Organisasi garis dan staff (*Line Organization*)

Organisasi ini mempunyai perpaduan perbaikan dari organisasi garis dan fungsional.

Sehubungan dengan pengertian diatas, maka struktur organisasi yang digunakan pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru ini termasuk organisasi garis karena kekuasaan dan tanggung jawab bawahan langsung pada atasan masing-masing pimpinan. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. GCI Indonesia di Pekanbaru Tahun 2020**



*Sumber : PT. GCI Indonesia Pekanbaru, 2020.*

### 4.3 Tugas dan Fungsi Jabatan

#### 1. Project Manager

Manajer proyek adalah manajer tertinggi yang bertanggung jawab atas kelancaran bisnis, untuk semua kewajiban utama, keuangan dan pemasarannya, serta koordinator, yang media, pembuat keputusan, dan manajer bisnis.

## 2. Coordinator

Peran dan tanggung jawab koordinator adalah untuk memberikan saran dan konsultasi, mendukung dan melayani semua bagian organisasi, bertindak sebagai perantara antara pemimpin dan bawahan, untuk mengatur pertemuan. dan seminar dengan bawahan dan departemen eksternal bisnis, dan memastikan kepemimpinan disertai dengan pertemuan atau rapat penting jika manajemen menganggap perlu.

## 3. Project Admin

Tugas dan tanggung jawab administrator proyek adalah untuk menyetujui proyek perusahaan atau pihak eksternal, penyediaan fasilitas dan layanan administrasi bisnis sesuai dengan peraturan saat ini untuk mendukung operasi yang tepat. manajemen bisnis dan untuk memastikan semua bentuk manajemen proyek dijalankan oleh bisnis.

## 4. Team Document Control

Peran dan tanggung jawab tim pengontrol dokumen adalah untuk membantu manajemen dalam melakukan tugas sehari-hari, seperti: Misalnya, ketika pengarsipan arsip dianggap penting dan ketika menyiapkan dokumen. Data untuk memimpin saat dibutuhkan untuk rapat dan kegiatan lainnya.

### **5. Project Payment**

Tugas dan tanggung jawab pembayaran proyek adalah merencanakan, mengelola, mengelola, atau menyimpan jumlah uang yang dipegang perusahaan, termasuk pembayaran gaji dan upah kepada karyawan.

### **6. Project Control**

Tugas dan tanggung jawab manajemen proyek adalah untuk memastikan kualitas layanan selama implementasi proyek sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **7. Engineer**

Tugas dan tanggung jawab insinyur bertanggung jawab untuk mengelola jaringan komputer atau telekomunikasi di perusahaan, menerapkan keamanan jaringan serta membuat perencanaan dan struktur jaringan.

### **8. Team Leader**

Tugas dan tanggung jawab ketua tim adalah mengatur dan memberikan nasihat atau panduan mengenai pekerjaan yang akan atau akan dilakukan oleh penginstal.

### **9. Installer**

Tugas dan tanggung jawab pemasang adalah untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan dalam bentuk pemasangan, pemeliharaan

dan pekerjaan lain dari peralatan menara sesuai dengan instruksi dari pemimpin tim.

#### **4.4 Aktifitas Prusahaan**

##### **1. Jasa Mobil Crane**

Menyediakan jasa sewa mobil crane bagi ananda yang sedang membutuhkannya dalam waktu yang cepat memberikan layanan.

##### **2. Jasa Pemasangan Tiang**

Kami menawarkan jasa pemasangan (pancang tiang PLN / Telkom / Fiber Optik yang meliputi jasa pemasangan dan mobilisasi material.

##### **3. Jasa Pembangunan Tower BTS (Base Tranceiver Station)**

Bergerak dibidang jasa pembangunan Tower BTS berpengalaman lebih dari 10 tahun, Kami siap bekerja sama kepada seluruh rekan yang membutuhkan jasa untuk membangun Tower BTS yang ada diseluruh kawasan. Kami melayani pembangunan tower BTS untuk semua Operator seluler seperti Telkomsel, Indosat, XL, Axxis, SmartFren

##### **4. Jasa Maintenance Tower BTS (Base Tranceiver Station)**

Kami mengerjakan berbagai pekerjaan perawatan/ pemeliharaan/ maintenance untuk Tower Telekomunikasi dari beberapa Operator seperti Telkomsel, Indosat, XL, Axxis, SmartFren. Kami siap mengerjakan pekerjaan dari perusahaan kontraktor Telekomunikasi dengan jenis pekerjaan berikut : Jasa dan Jasa Maintenance.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Dalam Bab V ini akan membahas analisis hasil penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.

Data primer yang telah dikumpulkan yaitu didapatkan lewat penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 54 orang responden. Pertama yang akan dianalisis ialah mengenai frekuensi terkait dengan identitas karyawan yang dijadikan responden penelitian yang mencakup antara lain: jenis kelamin responden, usia responden, jenjang pendidikan responden, dan lama bekerja responden.

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun karakter dari responden penelitian yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru yang dikelompokkan menurut jenis kelaminnya akan tersaji melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	54	100.00
2	Perempuan	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, terlihat bahwa karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu terdapat 54 orang atau dengan persentase menunjukkan angka 100.00%, sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan tidak ada. Hal ini dikarenakan sampel penelitian difokuskan kepada karyawan bagian *installer* yang melakukan pekerjaannya di lapangan, sehingga membutuhkan karyawan dengan karakteristik jenis kelamin laki-laki untuk bekerja di luar/lapangan.

### 5.1.2 Usia Responden

Adapun karakter dari responden penelitian yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru yang dikelompokkan menurut usianya akan tersaji melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

No	Kelompok Usia (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	20 s.d 29	9	16.67
2	30 s.d 39	26	48.15
3	40 s.d 49	19	35.19
4	Diatas 50	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, terlihat bahwa karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian yang kelompok usianya antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu terdapat 26 orang atau dengan persentase menunjukkan angka 48.15%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan

kelompok usia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu terdapat 19 orang atau dengan persentase 35.19%, selanjutnya karyawan yang berusia antara 20 sampai dengan 29 tahun yaitu terdapat 9 orang atau dengan persentase 16.67%, sedangkan karyawan dengan usia diatas 50 tahun tidak ada. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru adalah dengan berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun.

### 5.1.3 Jenjang Pendidikan Responden

Adapun karakter dari responden penelitian yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru yang dikelompokkan menurut jenjang pendidikannya akan tersaji melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	51	94.44
2	Diploma	3	5.56
3	S1	-	-
4	S2	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, terlihat bahwa karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian dengan jenjang pendidikan SMA/Sederajat yaitu terdapat 51 orang atau dengan persentase menunjukkan angka 94.44%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan jenjang pendidikan Diploma yaitu terdapat 3 orang atau dengan persentase 5.56%, sedangkan

karyawan dengan jenjang pendidikan S1 dan S2 tidak ada. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru adalah dengan jenjang pendidikan SMA/Sederajat. Sesuai dengan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa ini dikarenakan sampel penelitian difokuskan kepada karyawan bagian *installer* yang melakukan pekerjaannya di lapangan, sehingga jenjang pendidikan SMA sudah cukup mendukung untuk memenuhi posisi/jabatan tersebut.

#### 5.1.4 Lama Bekerja Responden

Adapun karakter dari responden penelitian yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru yang dikelompokkan menurut lama masa kerjanya di perusahaan akan tersaji melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang 1 tahun	-	-
2	1 s.d 5 tahun	32	59.26
3	6 s.d 10 tahun	22	40.74
4	Diatas 10 tahun	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, terlihat bahwa karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian dengan lama masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun yaitu terdapat 32 orang atau dengan persentase menunjukkan angka 59.26%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan lama masa kerja 6

sampai dengan 10 tahun yaitu terdapat 22 orang atau dengan persentase 40.74%, sedangkan karyawan dengan lama masa kerja kurang dari 1 tahun dan diatas 10 tahun tidak ada. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru adalah dengan lama masa kerja antara 1 sampai 5 tahun.

## 5.2 Uji Instrument Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner kepada para responden tentang variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran atau ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### 5.2.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2013), perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung < r-tabel maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 54 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan  $df = n - 2$ , berarti  $54 - 2 = 52$ . Dari r tabel uji dua arah untuk  $\alpha = 5\%$  diketahui **r tabel sebesar 0,279**.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No.	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
1	Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )	$X_{1,1}$	0,668	0,279	Valid
		$X_{1,2}$	0,817	0,279	Valid
		$X_{1,3}$	0,640	0,279	Valid
		$X_{1,4}$	0,601	0,279	Valid

No.	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
2	Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0,910	0,279	Valid
		$X_{2.2}$	0,883	0,279	Valid
		$X_{2.3}$	0,714	0,279	Valid
		$X_{2.4}$	0,908	0,279	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{.1}$	0,664	0,279	Valid
		$Y_{.2}$	0,573	0,279	Valid
		$Y_{.3}$	0,631	0,279	Valid
		$Y_{.4}$	0,797	0,279	Valid
		$Y_{.5}$	0,644	0,279	Valid
		$Y_{.6}$	0,732	0,279	Valid
		$Y_{.7}$	0,820	0,279	Valid
		$Y_{.8}$	0,789	0,279	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.5 terlihat bahwa nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

**Tabel 5.6**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Pengambilan Keputusan
1	Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )	0,613	0,60	Realibel
2	Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	0,872	0,60	Realibel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) sebesar  $0.613 > 0.60$ , Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0.872 > 0.60$ , dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0.847 > 0.60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang

beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### **5.3 Analisis Deskriptif Variabel**

#### **5.3.1 Analisis Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )**

Tingkat pendidikan ialah suatu tahap pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran tersebut. Pendidikan sering diartikan sebagai usaha dari manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan, selain itu juga sebagai usaha yang dijalankan oleh individu agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi dalam arti mental. Adapun dimensi terkait dengan variabel tingkat pendidikan pada penelitian ini yaitu antara lain pendidikan formal dan pendidikan non formal, untuk lebih jelasnya akan dibahas dibawah ini:

##### **a. Pendidikan Formal**

Pendidikan formal merupakan suatu pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah pada umumnya, jalur pendidikan ini mempunyai jenjang pendidikan yang jelas mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan sampai kepada pendidikan tinggi. Jalur pendidikan formal ini merupakan yang paling umum dan sering ditempuh di Indonesia karena sifatnya yang formal dan

lulusannya diakui secara nasional maupun internasional. Dalam menilai mengenai dimensi pendidikan formal pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru peneliti menggunakan 2 indikator ukuran diantaranya: indikator jenjang pendidikan, dan kesesuaian jurusan dengan pekerjaan saat ini.

#### 1. Indikator Jenjang Pendidikan

Pendidikan formal dan non-formal akan berdampak positif pada produktivitas karyawan. Karyawan yang berpendidikan tinggi memiliki keterampilan kinerja untuk mengurangi kesalahan dalam kinerja. Semakin Tinggi Pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi biasanay cenderung kinerjanya baik.

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2008).

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator jenjang pendidikan, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.7**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Jenjang pendidikan yang saya tempuh selama ini dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	9	16.67
2	Setuju (S)	38	70.37
3	Cukup Setuju (CS)	5	9.26
4	Tidak Setuju (TS)	2	3.70
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Jenjang pendidikan yang saya tempuh selama ini dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 38 orang atau dengan persentase 70.37%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 9 orang atau dengan persentase 16.67%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase 9.26%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 2 orang atau 3.70%, sedangkan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang

pernyataan Jenjang pendidikan yang saya tempuh selama ini dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan berada pada kategori Setuju.

## 2. Indikator Kesesuaian Jurusan Dengan Pekerjaan Saat Ini

Jurusan akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan apa bila jurusan yang diambil sesuai dengan pekerjaan saat ini akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Sebaliknya apa bila jurusan tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini karyawan tersebut akan kesulitan untuk menyesuaikan menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator kesesuaian jurusan dengan pekerjaan saat ini, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.8**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan merasa antara jurusan dan pekerjaannya saat ini memiliki hubungan dan kesesuaian**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	11	20.37
2	Setuju (S)	31	57.41
3	Cukup Setuju (CS)	12	22.22
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait

pernyataan tentang Karyawan merasa antara jurusan dan pekerjaannya saat ini memiliki hubungan dan kesesuaian. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 31 orang atau dengan persentase 57.41%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 12 orang atau dengan persentase 22.22%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 11 orang atau dengan persentase 20.37%, sedangkan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan merasa antara jurusan dan pekerjaannya saat ini memiliki hubungan dan kesesuaian berada pada kategori Setuju.

b. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal merupakan jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang untuk memenuhi kebutuhan pendidikan karyawan dalam mendapatkan informasi, pengetahuan, latihan, dan bimbingan sehingga dapat memberikan manfaat untuk kinerja perusahaan. Dalam menilai mengenai dimensi pendidikan non formal pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru peneliti juga menggunakan 2 indikator ukuran diantaranya: indikator pelatihan yang pernah diikuti karyawan, dan satuan pendidikan sejenis.

1. Indikator Pelatihan-Pelatihan Yang Pernah Diikuti Karyawan

Pelatihan berkaitan erat dengan menggali pengetahuan keterampilan dan moral untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan ini digunakan untuk menjadi salah satu dasar karyawan agar dapat lebih maju dalam segala keterampilan, moral dan berprestasi dalam pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan tertentu.

Oleh karena itu, pelatihan dilaksanakan setelah karyawan di terima dengan adanya latihan yang diberikan kepada karyawan untuk mempermudah tugas yang akan dilakukan karyawan sesuai dengan bidangnya. Pelatihan di tujukan untuk mempermudah karyawan melakukan pekerjaan secara lebih baik

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator pelatihan yang pernah diikuti karyawan, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.9**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan**  
**diberikan pelatihan-pelatihan oleh perusahaan untuk mendukung**  
**kemampuan kerja sesuai bidangnya**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	1	1.85
2	Setuju (S)	43	79.63
3	Cukup Setuju (CS)	10	18.52
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan pada tabel 5.9 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan diberikan pelatihan-pelatihan oleh perusahaan untuk mendukung kemampuan kerja sesuai bidangnya. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 43 orang atau dengan persentase 79.63%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 10 orang atau dengan persentase 18.52%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 1 orang atau dengan persentase 1.85%, sedangkan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan diberikan pelatihan-pelatihan oleh perusahaan untuk mendukung kemampuan kerja sesuai bidangnya berada pada kategori Setuju.

## 2. Indikator Satuan Pendidikan Sejenis

Pendidikan Sejenis yaitu perusahaan memberikan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saat ini seperti pelatihan dan seminar.

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator satuan pendidikan sejenis, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.10**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan**  
**pada PT. GCI Pekanbaru memiliki satuan pendidikan yang sejenis**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	13	24.07
2	Setuju (S)	36	66.67
3	Cukup Setuju (CS)	5	9.26
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan pada tabel 5.10 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki satuan pendidikan yang sejenis. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 36 orang atau dengan persentase 66.67%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 13 orang atau dengan persentase 24.07%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase 9.26%, sedangkan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki satuan pendidikan yang sejenis berada pada kategori Setuju.

Selanjutnya akan disajikan tabel rekapitulasi hasil jawaban responden secara keseluruhan terkait variabel tingkat pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 5.11**  
**Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>)**

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
<b>Dimensi Pendidikan Formal</b>							
1	Jenjang pendidikan yang saya tempuh selama ini dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan.	9	38	5	2	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>152</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>216</b>
2	Karyawan merasa antara jurusan dan pekerjaannya saat ini memiliki hubungan dan kesesuaian.	11	31	12	-	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>55</b>	<b>124</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>215</b>
<b>Dimensi Pendidikan Non Formal</b>							
3	Karyawan diberikan pelatihan-pelatihan oleh perusahaan untuk mendukung kemampuan kerja sesuai bidangnya.	1	43	10	-	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>5</b>	<b>172</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>207</b>
4	Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki satuan pendidikan yang sejenis.	13	36	5	-	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>65</b>	<b>144</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>224</b>
<b>Total Skor/Bobot Nilai</b>		<b>170</b>	<b>592</b>	<b>96</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>862</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) adalah sebesar 862. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 4 \times 5 \times 54 = 1080$$

$$\text{Nilai minimal} = 4 \times 1 \times 54 = 216$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{1080 - 216}{5} = 172,8.$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 173 (pembulatan).

$$\text{Sangat Baik} = 907 - 1080$$

$$\text{Baik} = 734 - 907$$

$$\text{Cukup Baik} = 561 - 734$$

$$\text{Kurang Baik} = 388 - 561$$

$$\text{Tidak Baik} = 216 - 388$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah “Baik” karena skor untuk variabel tingkat pendidikan yaitu sebesar 862 yang berada pada range 734 – 907.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dinilai sudah tergolong baik.

### **5.3.2 Analisis Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pengalaman kerja ialah suatu riwayat pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Pengalaman kerja ini bisa didapatkan melalui tempat kerja, pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan pengalaman kerja yang baik akan memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Adapun dimensi terkait dengan variabel pengalaman kerja pada penelitian ini yaitu antara lain lama waktu masa kerja dan keterampilan yang dimiliki karyawan, untuk lebih jelasnya akan dibahas dibawah ini:

#### **a. Lama Waktu Masa Kerja**

Lama waktu masa kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan mulai dari pertama kali ia masuk hingga bekerja saat sekarang. Semakin lama karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, semakin ahli dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengurangi kesalahan dalam bekerja. Dalam menilai mengenai dimensi lama waktu masa kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru peneliti menggunakan

2 indikator ukuran diantaranya: indikator tingkat pengetahuan kerja yang dimiliki, dan lama waktu/masa kerja.

#### 1. Indikator Tingkat Pengetahuan Kerja Yang Dimiliki

Pengetahuan sangat diperlukan dalam bekerja semakin banyak pengetahuan yang dimiliki karyawan tersebut akan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengembangkan kemampuan. Pengetahuan juga membantu karyawan untuk memahami pekerjaan yang di berikan.

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator tingkat pengetahuan kerja yang dimiliki, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.12**

**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya memiliki tingkat pengetahuan yang baik terhadap bidang pekerjaan saya saat ini**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	20	37.04
2	Setuju (S)	30	55.56
3	Cukup Setuju (CS)	4	7.41
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan pada tabel 5.12 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Saya memiliki tingkat pengetahuan yang baik terhadap

bidang pekerjaan saya saat ini. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 30 orang atau dengan persentase 55.56%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 20 orang atau dengan persentase 37.04%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase 7.41%, sedangkan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Saya memiliki tingkat pengetahuan yang baik terhadap bidang pekerjaan saya saat ini berada pada kategori Setuju.

## 2. Indikator Lama Waktu/Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (2015). Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepelehan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur, 2009 dalam Nisak, 2014). Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator lama waktu/masa kerja, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.13**

**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya memiliki pengalaman yang cukup pada bidang pekerjaan yang ditempati saat ini, karena lamanya masa kerja pada posisi yang sama**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	14	25.93
2	Setuju (S)	31	57.41
3	Cukup Setuju (CS)	6	11.11
4	Tidak Setuju (TS)	3	5.56
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Saya memiliki pengalaman yang cukup pada bidang pekerjaan yang ditempati saat ini, karena lamanya masa kerja pada posisi yang sama. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 31 orang atau dengan persentase 57.41%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 14 orang atau dengan persentase 25.93%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 11.11%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 3 orang atau 5.56%, sedangkan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Saya memiliki pengalaman yang cukup

pada bidang pekerjaan yang ditempati saat ini, karena lamanya masa kerja pada posisi yang sama berada pada kategori Setuju.

#### b. Keterampilan Yang Dimiliki

Keterampilan yang dimiliki merupakan suatu kemampuan didalam menggunakan akal, pikiran, ide serta kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menghasilkan suatu nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Semakin baik keterampilan yang dimiliki akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dalam menilai mengenai dimensi keterampilan yang dimiliki pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru peneliti menggunakan 2 indikator ukuran diantaranya: indikator penguasaan terhadap pekerjaan serta peralatan kerja, dan tingkat keterampilan yang dimiliki.

##### 1. Indikator Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Semakin baik dalam memanfaatkan peralatan yang disediakan perusahaan akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang dihasilkan, kemampuan karyawan dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan sangat penting terutama bagi kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.14**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan**  
**pada PT. GCI Pekanbaru telah menguasai bidang pekerjaannya dan**  
**peralatan kerja yang ada**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	9.26
2	Setuju (S)	46	85.19
3	Cukup Setuju (CS)	2	3.70
4	Tidak Setuju (TS)	1	1.85
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan pada tabel 5.14 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru telah menguasai bidang pekerjaannya dan peralatan kerja yang ada. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 46 orang atau dengan persentase 85.19%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase 9.26%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 2 orang atau dengan persentase 3.70%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 1 orang atau 1.85%, sedangkan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan

pada PT. GCI Pekanbaru telah menguasai bidang pekerjaannya dan peralatan kerja yang ada berada pada kategori Setuju.

## 2. Indikator Tingkat Keterampilan Yang Dimiliki

Keterampilan karyawan sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan, apa bila karyawan tidak memiliki keterampilan akan menghambat kinerja karyawan tersebut dan akan merugikan perusahaan sebaiknya karyawan yang di recruitment harus sudah memiliki keterampilan agar memudahkan dalam bekerja.

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator tingkat keterampilan yang dimiliki, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.15**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki tingkat keterampilan yang baik**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	18	33.33
2	Setuju (S)	31	57.41
3	Cukup Setuju (CS)	5	9.26
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan pada tabel 5.15 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait

pernyataan tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki tingkat keterampilan yang baik. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 31 orang atau dengan persentase 57.41%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 18 orang atau dengan persentase 33.33%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase 9.26%, sedangkan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki tingkat keterampilan yang baik berada pada kategori Setuju.

Selanjutnya juga akan disajikan tabel rekapitulasi hasil jawaban responden secara keseluruhan terkait variabel pengalaman kerja yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 5.16**  
**Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel**  
**Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
<b>Dimensi Lama Waktu Masa Kerja</b>							
1	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang baik terhadap bidang pekerjaan saya saat ini.	20	30	4	-	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>100</b>	<b>120</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>232</b>
2	Saya memiliki pengalaman yang cukup pada bidang pekerjaan yang ditempati saat ini, karena lamanya masa kerja pada posisi yang	14	31	6	3	-	54

	sama.						
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>70</b>	<b>124</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>218</b>
<b>Dimensi Keterampilan Yang Dimiliki</b>							
3	Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru telah menguasai bidang pekerjaannya dan peralatan kerja yang ada.	5	46	2	1	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>25</b>	<b>184</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>217</b>
4	Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki tingkat keterampilan yang baik.	18	31	5	-	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>90</b>	<b>124</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>229</b>
<b>Total Skor/Bobot Nilai</b>		<b>285</b>	<b>552</b>	<b>51</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>896</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 896. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 4 \times 5 \times 54 = 1080$$

$$\text{Nilai minimal} = 4 \times 1 \times 54 = 216$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{1080 - 216}{5} = 172,8.$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 173 (pembulatan).

$$\text{Sangat Baik} = 907 - 1080$$

$$\text{Baik} = 734 - 907$$

$$\text{Cukup Baik} = 561 - 734$$

$$\text{Kurang Baik} = 388 - 561$$

Tidak Baik = 216 – 388

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah “Baik” karena skor untuk variabel pengalaman kerja yaitu sebesar 896 yang berada pada range 734 – 907.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pengalaman kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dinilai sudah tergolong baik.

### 5.3.3 Analisis Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan ialah hasil kerja dari seseorang karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Adapun dimensi terkait dengan variabel kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja dan tanggung jawab, untuk lebih jelasnya akan dibahas dibawah ini:

#### a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Dalam menilai mengenai dimensi kualitas kerja pada PT. GCI Indonesia

di Pekanbaru peneliti menggunakan 3 indikator ukuran diantaranya: indikator ketelitian dalam bekerja, kecakapan dalam bekerja, dan kerapian dalam bekerja.

#### 1. Indikator Ketelitian Dalam Bekerja

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator ketelitian dalam bekerja, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.17**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	7	12.96
2	Setuju (S)	43	79.63
3	Cukup Setuju (CS)	3	5.56
4	Tidak Setuju (TS)	1	1.85
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 43 orang atau dengan persentase 79.63%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 7 orang atau dengan persentase 12.96%, selanjutnya karyawan yang

memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 3 orang atau dengan persentase 5.56%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 1 orang atau 1.85%, sedangkan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian berada pada kategori Setuju.

## 2. Indikator Kecakapan Dalam Kerja

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator kecakapan dalam bekerja, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.18**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki kecakapan dalam bekerja**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	8	14.81
2	Setuju (S)	38	70.37
3	Cukup Setuju (CS)	7	12.96
4	Tidak Setuju (TS)	1	1.85
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan pada tabel 5.18 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki kecakapan

dalam bekerja. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 38 orang atau dengan persentase 70.37%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase 14.81%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 7 orang atau dengan persentase 12.96%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 1 orang atau 1.85%, sedangkan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki kecakapan dalam bekerja berada pada kategori Setuju.

### 3. Indikator Kerapian Dalam Bekerja

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator kerapian dalam bekerja, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.19**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru menjaga kerapian didalam melaksanakan pekerjaan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	13	24.07
2	Setuju (S)	32	59.26
3	Cukup Setuju (CS)	6	11.11
4	Tidak Setuju (TS)	3	5.56

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru menjaga kerapian didalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 32 orang atau dengan persentase 59.26%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 13 orang atau dengan persentase 24.07%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 11.11%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 3 orang atau 5.56%, sedangkan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru menjaga kerapian didalam melaksanakan pekerjaan berada pada kategori Setuju.

#### b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Dalam menilai mengenai dimensi kuantitas kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru peneliti

juga menggunakan 3 indikator ukuran diantaranya: indikator pencapaian target, ketepatan waktu, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

#### 1. Indikator Pencapaian Target

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator pencapaian target, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.20**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru mampu mencapai target kerja yang menjadi ketetapan perusahaan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	9	16.67
2	Setuju (S)	41	75.93
3	Cukup Setuju (CS)	4	7.41
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru mampu mencapai target kerja yang menjadi ketetapan perusahaan. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 41 orang atau dengan persentase 75.93%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 9 orang atau dengan persentase 16.67%, selanjutnya karyawan

yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase 7.41%, sedangkan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru mampu mencapai target kerja yang menjadi ketetapan perusahaan berada pada kategori Setuju.

## 2. Indikator Ketepatan Waktu

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator ketepatan waktu, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.21**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	15	27.78
2	Setuju (S)	31	57.41
3	Cukup Setuju (CS)	8	14.81
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru mampu menyelesaikan

pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 31 orang atau dengan persentase 57.41%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 15 orang atau dengan persentase 27.78%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase 14.81%, sedangkan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu berada pada kategori Setuju.

### 3. Indikator Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.22**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	12	22.22
2	Setuju (S)	31	57.41
3	Cukup Setuju (CS)	11	20.37
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 31 orang atau dengan persentase 57.41%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 12 orang atau dengan persentase 22.22%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 11 orang atau dengan persentase 20.37%, sedangkan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya berada pada kategori Setuju.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu perwujudan kesadaran karyawan akan kewajibannya di perusahaan. Dalam menilai mengenai dimensi tanggung jawab pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru peneliti menggunakan 2 indikator ukuran diantaranya: indikator bekerja tanpa adanya keterpaksaan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

### 1. Indikator Bekerja Tanpa Adanya Keterpaksaan

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator bekerja tanpa adanya keterpaksaan, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.23**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru menjalankan pekerjaannya tanpa adanya keterpaksaan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	13	24.07
2	Setuju (S)	36	66.67
3	Cukup Setuju (CS)	4	7.41
4	Tidak Setuju (TS)	1	1.85
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru menjalankan pekerjaannya tanpa adanya keterpaksaan. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 36 orang atau dengan persentase 66.67%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 13 orang atau dengan persentase 24.07%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase 7.41%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju

yaitu terdapat 1 orang atau 1.85%, sedangkan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru menjalankan pekerjaannya tanpa adanya keterpaksaan berada pada kategori Setuju.

## 2. Indikator Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Penuh Tanggung Jawab

Untuk lebih jelasnya mengenai frekuensi dari jawaban responden yaitu karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengenai indikator menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, akan dipaparkan melalui penyajian tabel dibawah ini:

**Tabel 5.24**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	10	18.52
2	Setuju (S)	38	70.37
3	Cukup Setuju (CS)	6	11.11
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat dijelaskan mengenai respon dari karyawan PT. GCI Indonesia yang dijadikan sampel penelitian terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru selalu menyelesaikan

pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Karyawan yang memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 38 orang atau dengan persentase 70.37%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 10 orang atau dengan persentase 18.52%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 11.11%, sedangkan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa respon karyawan tentang pernyataan Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab berada pada kategori Setuju.

Selanjutnya juga akan disajikan tabel rekapitulasi hasil jawaban responden secara keseluruhan terkait variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 5.25**

**Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
<b>Dimensi Kualitas Kerja</b>							
1	Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian.	7	43	3	1	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>35</b>	<b>172</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>218</b>
2	Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki kecakapan dalam bekerja.	8	38	7	1	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>40</b>	<b>152</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>215</b>

3	Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru menjaga kerapian didalam melaksanakan pekerjaan.	13	32	6	3	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>65</b>	<b>128</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>217</b>
<b>Dimensi Kuantitas Kerja</b>							
4	Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru mampu mencapai target kerja yang menjadi ketetapan perusahaan.	9	41	4	-	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>164</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>221</b>
5	Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	15	31	8	-	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>75</b>	<b>124</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>223</b>
6	Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya.	12	31	11	-	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>60</b>	<b>124</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>217</b>
<b>Dimensi Tanggung Jawab</b>							
7	Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru menjalankan pekerjaannya tanpa adanya keterpaksaan.	13	36	4	1	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>65</b>	<b>144</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>223</b>
8	Karyawan pada PT. GCI Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab.	10	38	6	-	-	54
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>152</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>220</b>
<b>Total Skor/Bobot Nilai</b>		<b>435</b>	<b>1160</b>	<b>147</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1754</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1754. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 54 = 2160$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 54 = 432$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{2160 - 432}{5} = 345,6.$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 346 (pembulatan).

$$\text{Sangat Baik} = 1814 - 2160$$

$$\text{Baik} = \mathbf{1468 - 1814}$$

$$\text{Cukup Baik} = 1122 - 1468$$

$$\text{Kurang Baik} = 776 - 1122$$

$$\text{Tidak Baik} = 432 - 776$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel kinerja karyawan (Y), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah “Baik” karena skor untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 1754 yang berada pada range 1468 – 1814.

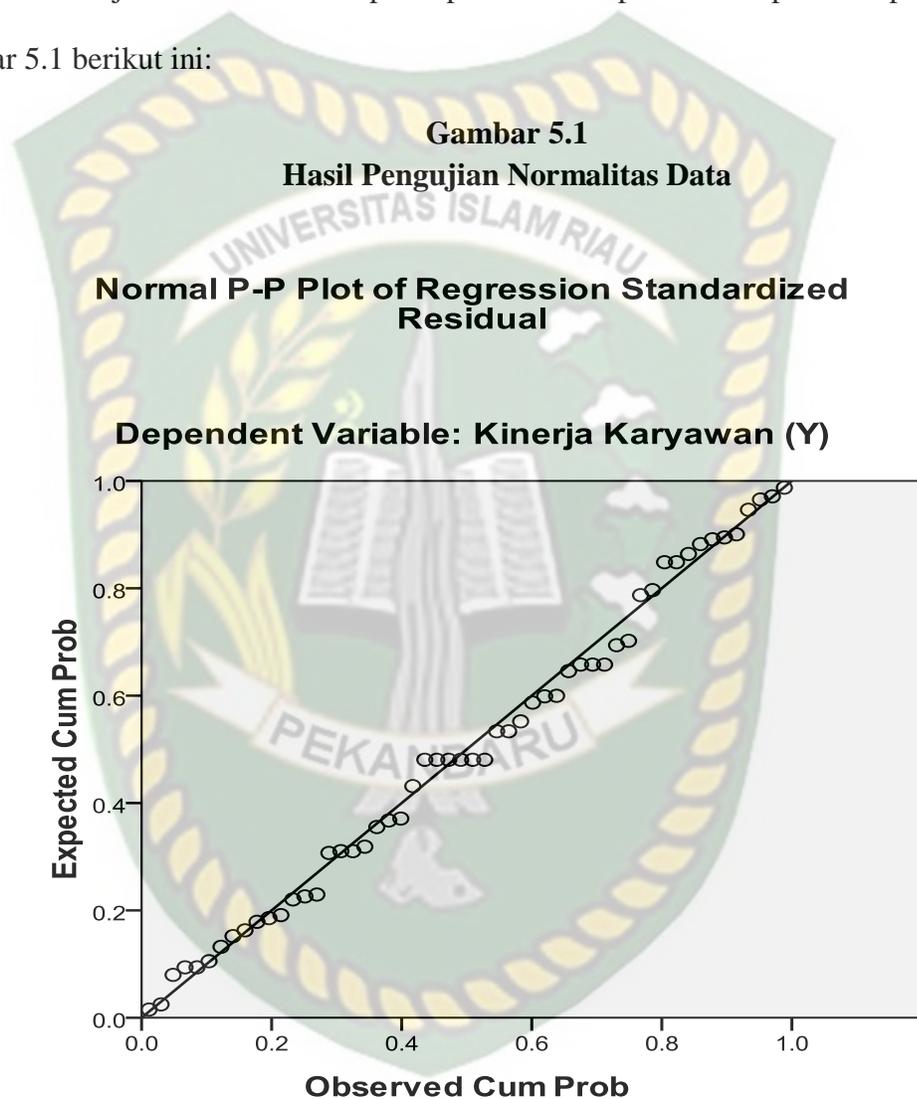
Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dinilai sudah dapat dikatakan baik.

#### 5.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar

disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011).

Hasil uji normalitas data pada penelitian dapat dilihat pada output SPSS gambar 5.1 berikut ini:



Sumber: Data Olahan SPSS, 2020.

Berdasarkan gambar 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, maka model regresi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas, dan

ini berarti data tersebut berdistribusi normal dan layak diuji. Dengan demikian pengujian statistik dalam penelitian ini dapat untuk memenuhi hipotesis penelitian.

## 5.5 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### 5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Adapun persamaan rumus regresi linear berganda ialah sebagai berikut:

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

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja Karyawan).

$a$  = Konstanta.

$b$  = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh  $X$  terhadap  $Y$ , jika  $X$  naik satu unit.

$X_1$  = Variabel bebas (Tingkat Pendidikan).

$X_2$  = Variabel bebas (Pengalaman Kerja).

$e$  = Standar Error.

Setelah data diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.26**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.919	3.794		1.033	.307
	Tingkat Pendidikan (X1)	1.077	.211	.502	5.101	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	.685	.158	.428	4.348	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020.

Dari tabel 5.26 diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 3,919 + 1,077X_1 + 0,685X_2 + e$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 3,919 artinya jika variabel bebas Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) nilainya tetap, maka variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 3,919.
- b. Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 1,077 artinya jika variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 1,077 satuan, dengan asumsi variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) nilainya tetap (konstan). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja

karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

- c. Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,685 artinya jika variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,685 satuan, dengan asumsi variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) nilainya tetap (konstan). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

### 5.5.2 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji-t merupakan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variabel bebas yaitu tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau nilai sig.  $< 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau nilai sig.  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Nilai  $t$ -tabel =  $t(\alpha/2 ; n - k) = t(0,05/2 ; 54 - 3) = t(0,025 ; 51) = 2,00758$ .

Maka diketahui **nilai  $t$ -tabel = 2,007**, dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu pada tabel 5.26 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai  $t$ -hitung =  $5,101 > 2,007$  ( $t$ -tabel) atau nilai sig. =  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.
- b. Nilai  $t$ -hitung =  $4,348 > 2,007$  ( $t$ -tabel) atau nilai sig. =  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.

## 2. Uji Secara Simultan (Uji-f)

Uji f adalah bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $f$ -hitung  $> f$ -tabel atau sig.  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai  $f$ -hitung  $< f$ -tabel atau sig.  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Penyelesaian dalam menentukan f-tabel yaitu sebagai berikut:

$$df (n1) = k-1 = 3 - 1 = 2$$

$$df (n2) = n-k = 54 - 3 = 51$$

Dengan nilai df (n1) 2, df (n2) 51, dan taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka didapatkan nilai f-tabel sebesar 3,18. Untuk mengetahui nilai signifikansi dan nilai  $f_{\text{hitung}}$  dapat dilihat pada hasil output SPSS dibawah ini:

**Tabel 5.27**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Uji-f**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.172	2	161.086	28.795	.000 <sup>a</sup>
	Residual	285.309	51	5.594		
	Total	607.481	53			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, maka dapat diketahui nilai  $f_{\text{hitung}}$  adalah 28.795 dan nilai signifikansi adalah 0.000, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Nilai sig.=  $f_{\text{hitung}} = 28.795 > 3.18$  ( $f_{\text{tabel}}$ ) atau  $0.000 < 0.05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.

### 5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari analisis data dengan program SPSS diperoleh hasil yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.28**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 <sup>a</sup>	.530	.512	2.365

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020.

Dari tabel 5.28 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R-Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,530 atau 53,00%, ini menerangkan bahwa besarnya persentase pengaruh yang diberikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru adalah sebesar 53,00%. Sedangkan sisanya sebesar 47,00% (100,00% - 53,00%) menggambarkan pengaruh dari faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## 5.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI

Indonesia di Pekanbaru. Artinya jika tingkat pendidikan karyawan dan pengalaman kerjanya terjaga dengan baik, maka kinerja karyawan pun juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ketut Edy (2016) dan Andika Dwi Putra (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya juga didukung oleh teori Hasbullah (2009), menyatakan bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh sebuah perusahaan atau organisasi, tentulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berpengalaman didalam bidang perkerjaannya. Karena pengalaman kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dan tentu juga berdampak terhadap kinerja perusahaan. Didalam perekrutan tenaga kerja baru hendaknya pengalaman seseorang menjadi faktor penting dalam penerimaan karyawan baru, seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dan dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap dalam menyelesaikan berbagai persoalan. Menurut Hasibuan

(2009: 55), pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bab v sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu antara lain:

1. Tingkat pendidikan karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dinilai sudah tergolong baik, pengalaman kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dinilai sudah tergolong baik, dan kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dinilai sudah dapat dikatakan baik.
2. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.
3. Secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Besar persentase pengaruhnya yaitu sebesar 53.00%, dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel tingkat pendidikan.

## 6.2 Saran

Selanjutnya dari kesimpulan yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti juga akan mengemukakan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi pihak terkait yaitu antara lain:

1. PT. GCI Indonesia di Pekanbaru diharapkan agar dapat mempertahankan, mengembangkan serta meningkatkan lagi tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan kedepannya secara kontinu, meskipun saat ini sudah tergolong baik.
2. Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, pihak manajemen PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dapat melakukannya dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Karena berdasarkan hasil penelitian kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan secara signifikan.
3. Kepada peneliti selanjutnya dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, agar dapat menambahkan variabel bebas lain yang belum dibahas dalam penelitian ini serta diharapkan melakukan penelitian pada lokasi/objek yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika Dwi Putra Pamungkas. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA Persero)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 43, No. 1. Hal. 96-103.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Boentaran. 1985. *Penyelidikan Tentang Hubungan Antara Beberapa Subjek Test Bakat Dengan Prestasi Kerja*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Departemen Pendidikan Indonesia. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas. 2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003*. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Elizur, Dov. 1991. *Evaluasi Manajemen*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Faisal, Herry. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kesehatan, Terhadap Produktivitas dan Jumlah Penduduk Miskin di Provinsi Kalimantan Barat Universitas Tanjung Pura, Pontianak*. [www.jurnal.untan.ac.id](http://www.jurnal.untan.ac.id). Diakses 21 November 2018. Hal. 1-15.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II. Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, L. 1980. *Perencanaan Pendidikan Kesehatan Sebuah Pendekatan Diagnostik*. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen*. Cetakan Dua Puluh. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasbullah. 2009. *Dasar - Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan, Fuad. 2005. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ketut Edy Wirawan. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen. Volume 4, Hal. 1-9.
- Liza, & Suktiarti. 2013. *Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan Dengan Motivasi Lansia Berkunjung Ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan*. Skripsi. Jurusan S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ranupandojo, Heidjrahman. 2001. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta.
- Rao, T.V. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: LPPM dan Pustaka Binawan Presindo.

- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Widi, Lestari. 2011. *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Semarang.
- Yuli Mardiyanti. 2017. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo*. Skripsi. Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah. Surakarta.