

**PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN
RAKYAT HASAMITRA KANTOR PUSAT MAKASSAR**

Oleh:

Musa Sariputra Hartono

4518012164



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya
Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank
Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar

Nama Mahasiswa : Musa Sariputra Hartono

Stambuk/NIM : 4518012164

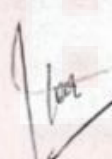
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si.


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.


Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

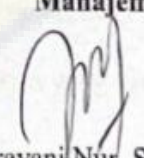
Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa


Dr. H. A. Arifuddin Manc, SE., M.Si., SH., MH.

Ketua Program Studi

Manajemen


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Musa Sariputra Hartono
Nim : 4518012164
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
Judul : Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra
Kantor Pusat Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



10000
METERAN
TEMPIL
KABCEAJX687698872

MUSA SARIPUTRA HARTONO

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK PERKREDITAN
RAKYAT HASAMITRA KANTOR PUSAT MAKASSAR**

Oleh:

MUSA SARIPUTRA HARTONO

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

MUSA SARIPUTRA HARTONO, 2022, Skripsi. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar yang dibimbing oleh Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si dan Indrayani Nur, S.Pd., SE. M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar. Objek penelitian adalah PT Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah keterampilan dan kemampuan teknologi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa keterampilan dan kemampuan teknologi dapat dijadikan tambahan referensi bagi perusahaan dan menjadi pertimbangan terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan dapat merekrut karyawan dengan pengalaman kerja yang baik.

Kata Kunci: Keterampilan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Teknologi, Kinerja Karyawan.

**DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES COMPETENCY ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT HASAMITRA
HEAD OFFICE MAKASSAR**

By:

MUSA SARIPUTRA HARTONO

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Bosowa University Makassar***

ABSTRACT

MUSA SARIPUTRA HARTONO, 2022, Thesis. Development of Human Resource Competency on Employee Performance at PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasmitra Head Office Makassar, which was supervised by Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si and Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

The purpose of this study was to determine and analyze Development of Human Resource Competency on Employee Performance at PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasmitra. The object of this research is PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasmitra, Head Office Makassar. The analytical method used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The result of this study is that technology skills and abilities do not have a significant effect on employee performance. These results explain that technological skills and abilities can be used as additional references for companies and become a consideration for developing human resource competencies. Work experience has a significant influence on employee performance. This means that the company can recruit employees with good work experience

Keywords: Skills, Work Experience, Technological Ability, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Penulisan mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, serta diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah.

Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.

7. Bapak Yongris, sebagai Komisaris Utama PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
8. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Willy Hartono dan Ibu Tinny Ritung yang selalu mendukung baik secara moral maupun material disertai dengan doa yang ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan di Universitas Bosowa Makassar.
9. Kepada kakak saya satu-satunya Ronald Hartono yang selalu memberikan saran dan kritik selama menyusun skripsi ini.
10. Kepada seluruh teman seperjuangan saya di kampus kelas Manajemen E yang membuat masa perkuliahan ini menjadi lebih berwarna.
11. Kepada Yasika Aulia Ramadhany yang senantiasa mendukung, memberi semangat, dan menjadi teman bertukar cerita. “Saat Tuhan membuktikan arti keindahan, Ia menciptakanmu.”
12. Kepada Joe Caesar Yudhistira dan Dwiky Frank Pattiasina, sahabat masa kecil sekaligus teman memancing ikan, walau kadang memancing keributan. *Long live the King.*
13. Kepada Reynaldy Gilbert Thimandalle dan Cliff Adipati, teman seperjuangan selama menaklukkan masa SMA yang selalu mengajak *nongkrong* pada saat penulis ingin fokus mengerjakan skripsi. *God bless you guys.*

14. Yang terakhir, apresiasi luar biasa kepada saya sendiri atas kedisiplinan dan perjuangan selama menempuh pendidikan di Universitas Bosowa.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Tuhan Yang Maha Esa.

Makassar, 5 Januari 2022

Penulis

BOSOWA

MUSA SARIPUTRA HARTONO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISNILAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR SKEMA	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
2.1.4 Kinerja Karyawan	18
2.1.5 Dimensi Kinerja	20

2.1.6 Dampak Kinerja Karyawan	31
2.1.7 Indikator Kinerja Karyawan	33
2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	36
2.2 Kerangka Pikir	38
2.3 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	40
3.2 Jenis dan Sumber Data	40
3.2.1 Jenis Data	40
3.2.2 Sumber Data	40
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel	41
3.4 Metode Pengumpulan Data	42
3.5 Metode Analisis	42
3.6 Definisi Operasional	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.2 Demografi Responden	48
4.3 Hasil Analisis Data	50
4.4 Hasil Uji Hipotesis	59
4.5 Pembahasan	60
BAB V PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan	64

5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah meningkatkan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan kerja anggota organisasi, yaitu: Kinerja setiap karyawan dievaluasi dan diukur sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh organisasi. Pelatihan awal kerja berguna untuk meningkatkan *skill* yang wajib tenaga kerja miliki, sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pelatihan tingkat lanjut dapat ditujukan untuk meningkatkan *skill* ke tahap yang lebih tinggi pada bidangnya masing-masing.

Sumber daya manusia merupakan individu yang aktif dan juga produktif dalam berbagai kegiatan operasional dan organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan sebagai penentu dan penggerak dalam tujuan tercapainya suatu organisasi.

Fungsi dari sumber daya manusia ini sendiri, yakni sebagai pelaksana, perencana, dan juga penilai kinerja karyawan pada suatu organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia ini menjadi suatu aspek yang menunjukkan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Seiring dengan perkembangan tuntutan dan tantangan kerja, maka organisasi ini sendiri dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian sumber daya manusianya.

Pengaruh Sumber Daya Manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui Pendidikan, Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan juga Kemampuan Teknologi. Penentuan Pengaruh Sumber Daya Manusia ini dibutuhkan untuk dasar bagi

evaluasi dalam kinerja karyawan. Pengaruh Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh dalam memperoleh suatu hasil.

Didalam penelitian ini, tidak semua faktor kepuasan kerja tersebut akan diteliti. Penulis hanya berfokus pada beberapa hal yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia. Selain itu pakar menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh Pendidikan, Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Teknologi.

PT. Bank Perkreditan Kantor Pusat Makassar bergerak dibidang usaha perbankan, melayani Tabungan, Deposito, dan Kredit yang dikelola oleh perusahaan Swasta. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis. Penulis menemukan suatu fenomena yang terjadi di PT. Bank Perkreditan Kantor Pusat Makassar yaitu penulis menemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang berbeda-beda mengakibatkan adanya perbedaan dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan.

TABEL 1.1
JUMLAH PEGAWAI
PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT HASAMITRA KANTOR PUSAT
MAKASSAR
2021

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	Laki-Laki	42
2	Perempuan	19
JUMLAH		61

Sumber : PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar, 2021 (Data Telah di Olah)

Berdasarkan Tabel 1.1 Karyawan Jumlah Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kantor Pusat Makassar dapat disimpulkan Bahwa dari jumlah 61 Karyawan 42 Orang diantaranya Laki-Laki dan 19 Orang diantaranya Perempuan. Karyawan Laki-Laki lebih banyak dikarenakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan banyaknya Karyawan Laki-Laki dibandingkan Karyawan Perempuan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra menyadari permasalahan dari segi pengembangan sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan penulis menuangkannya dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar?
3. Apakah Kemampuan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar

4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Hasamitra Kantor Pusat Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Keterampilan Kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengalaman Kerja untuk maju terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Kemampuan Teknologi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Hasamitra Kantor Pusat Makassar?

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut fungsi yang diinginkan di hasil penelitian berikut adalah :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman dan pengetahuan yang berguna kelak

2. Bagi Perusahaan / Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi tentang pengembangan sumber daya manusia bagi perusahaan

3. Bagi Mahasiswa

Sebagai tambahan informasi dan bentuk penerapan ilmu pengetahuan yang ditempuh selama berkuliah di bidang manajemen sumber daya manusia



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Didalam sebuah perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang penting. Mulai dari proses pengelolaan, perencanaan, dan perorganisasian pada lingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia dalam menyelesaikan prosesnya. Sumber daya manusia ini atau yang biasa disebut dengan karyawan adalah sebuah aset perusahaan yang sangat penting. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan,

pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy).

Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah seni yang mengatur hubungan kerja dan peranan tenaga kerja guna mengefektifkan dan juga mengefisiensikan dalam terwujudnya suatu perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat. Manajemen sumber daya manusia sebagai pelatihan untuk memnuhi kebutuhan. Karyawan atau sumber daya manusia, seperti posisi manajemen, pengadaan atau rekrutmen karyawan, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah studi tentang masalah ketenagakerjaan manusia yang diatur dalam urutan fungsinya, sehingga dapat secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Herman Sofyandi (2018) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi

dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Sebagai suatu proses, Cushway (2018) misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai *‘Part of the process that helps the organization achieve its objectives’*. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai ‘bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya’. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (2017) mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini: *Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society’*. Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut: Manajemen Sumber Daya Manusia / MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (2016:4) MSDM meliputi penggunaan SDM secara

produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.

Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks yang demikian ini, MSDM didefinisikan oleh Guest (2017) dengan uraian seperti berikut ini: *Human resource management (HRM) comprises a set of policies designed to maximise organizational integration, employee commitment, flexibility and quality of work.* Menurut Guest, kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat

keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas *'output'* yang dihasilkan organisasi.

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara kita, betapa pun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta.

Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di Indonesia, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang. Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/ bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis.

SDM memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumberdaya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbedabeda satu dengan yang

lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumberdaya ini.

Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan.

Orang yang mengatur disebut manajer personalia/ manajer sumberdaya manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena

itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri dan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), organisasi atau perusahaan dengan program pengembangan sumber daya manusia yang baik berdaya saing tinggi dan efisien. Karyawan perlu meningkatkan dan mengembangkan pengetahuannya agar tidak merugikan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengetahuan dan kemampuan saja tidak cukup untuk menjamin tercapainya tujuan. Sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugas merupakan faktor utama dalam mencapai keberhasilan.

Menurut Gouzali Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Selanjutnya, Muhadjir mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik maupun mental. Pengembangan juga diartikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pelatihan digunakan untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pengembangan dilakukan untuk menyiapkan karyawan yang akan memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. pengembangan biasanya

diberikan kepada karyawan melalui jalur selektif untuk dipersiapkan mengisi formasi-formasi jabatan yang kosong, baik karena pensiun atau mutasi, atau juga untuk mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan/posisi yang sudah disiapkan berdasarkan sistem karier yang berlaku di organisasi atau perusahaan masing-masing.

Manfaat penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan bagi organisasi antara lain:

4. Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
5. Terwujudnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.
6. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manajer.
7. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
8. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
9. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
10. Penyelesaian konflik secara fungsional.

Di samping manfaat bagi organisasi, pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan juga bermanfaat bagi karyawan, yaitu:

1. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan para pekerja.

3. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
4. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
5. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik.
6. Tersedia berbagai informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan.
7. Meningkatkan kepuasan kerja.
8. Semakin besarnya pengakuan dan kemampuan seseorang.
9. Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
10. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru.

Adapun tujuan dari pengembangan seperti yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Produksi karyawan akan meningkat, serta kualitas dan kuantitas produksi akan meningkat.
2. Meningkatkan efisiensi kerja, waktu, penggunaan bahan baku, dan mengurangi keausan mesin.
3. Menurunkan tingkat kerusakan barang, produksi, dan mesin karena sumber daya manusia yang semakin terampil.
4. Mengurangi presentase kecelakaan kerja.
5. Meningkatkan layanan kepada pelanggan organisasi, karena dengan memberikan layanan yang baik merupakan daya tarik yang penting.

6. Karyawan akan hidup lebih baik karena mereka memiliki keterampilan dan kemampuan sesuai dengan pekerjaannya masing-masing.
7. Peluang dalam peningkatan karir karyawan semakin besar.
8. Pemimpin menjadi lebih tanggap dan mahir dalam pengambilan keputusan.
9. Bimbingan pemimpin akan menjadi lebih baik.
10. Dengan adanya pengembangan, lebih banyak perhatian diberikan pada hubungan timbal balik.
11. Memberikan manfaat yang luar biasa bagi masyarakat pengguna jasa.

2.1.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa indikator dari pengembangan sumber daya manusia itu sendiri adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan

Keterampilan merupakan proses pengembangan dan penggalian potensi seseorang. Keterampilan adalah hasil belajar pada ranah psikomotorik, yang terbentuk menyerupai hasil belajar kognitif. Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu dengan baik. Maksud dari pendapat tersebut bahwa kemampuan adalah kecakapan dan potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk menguasai suatu keahlian yang dimilikinya sejak lahir. Kemampuan tersebut merupakan suatu hasil latihan yang digunakan untuk melakukan sesuatu. Melalui pendapat

Chaplin di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang itu dapat tumbuh melalui latihan-latihan yang dilakukan oleh orang itu sendiri.

Sumber lain menyebutkan bahwa keterampilan (*skill*) dalam arti sempit yaitu kemudahan, kecepatan, dan ketepatan dalam tingkah laku motorik yang disebut juga normal *skill*. Sedangkan dalam arti luas, keterampilan meliputi aspek normal *skill*, intelektual *skill*, dan *social skill*.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja merupakan proses terbentuknya ilmu dan keterampilan dalam mengemban tanggung jawab. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2018) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Manullang (2018), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Bangun (2016) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pembedahan

pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

3. Kemampuan Teknologi

Kemampuan Teknologi merupakan ilmu yang dimiliki seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan bantuan teknologi. Teknologi memiliki fungsi bagi perusahaan, yaitu untuk fungsi operasional. Dengan teknologi memungkinkan struktur organisasi menjadi lebih ramping karena hampir seluruh bagian perusahaan telah menggunakan teknologi dalam perusahaan tersebut. Selain itu, teknologi juga memiliki fungsi planning dan decision.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja.

Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2013) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai driven force (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan perspektif para ahli. Menurut Emron Edison (2017), Kinerja adalah suatu hasil yang ada dalam proses pemberian acuan dan pengukuran selama jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan sebelumnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2018), kinerja diartikan sebagai hasil seperti seseorang datang dalam melakukan tugas keuanagan yang diberikan kepadanya. Hal ini didasarkan pada keterampilan, pengalaman, kejujuran, serta waktu. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan tentang suatu program maupun kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan suatu target yang meliputi tujuan visi dan juga misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masingmasing yang telah ditentukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan berbeda-beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus didukung oleh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

2.1.5 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu antara lain:

1. Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang teller bank (perusahaan jasa) adalah berapa banyak nasabah yang dilayani. Sementara itu, kualitasnya adalah seberapa tepat teller tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayaninya.
2. Perilaku kerja. Ketika berada di tempatnya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misal, seorang pramusaji restoran disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor, dan wajahnya selalu ceria ketika melayani para pelanggan.

Dimensi mengenai kriteria kerja terdiri dari unsur-unsur dasar dalam penilaian karyawan, Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) antara lain:

1. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan suatu proses penilaian kesetiaan pekerjaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan juga organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan juga membela perusahaan nya baik didalam maupun di luar pekerjaan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia loyalitas berarti patuh atau setia. Sudimin (2018) mengemukakan, loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Fletcher (dalam Sudimin, 2013) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu yang diperlukan. Robbin dan Coulter (2017) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Siswanto (2005) mengemukakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Agustian (2011) berpendapat, loyalitas adalah kesetiaan pada prinsip yang dianut. Menurut Dessler (2010) loyalitas

karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Purwopoespito (2004), mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Nitisemito (2003) Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan senang kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap organisasi maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan organisasi. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.

Dari definisi –definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan, keinginan yang kuat untuk tetap tetap bertahan dalam perusahaan dan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan tersebut dan rela berkorban serta melakukan apapun demi kemajuan organisasi.

2. Prestasi

Prestasi merupakan suatu proses menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari uraian pekerjaan yang telah di kerjakan. Pengertian Prestasi menurut KBBI

Prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dikerjakan. Misal, prestasi akademik adalah prestasi dari hasil pelajarann yang di dapat dari kegiatan belajar di bangku perguruan tinggi. Sifat dari prestasi di dunia akademis adalah kognitif dan biasanya yang disebut prestasi sengaja ditentukan dengan pengukuran dan penilaian.

Pengertian Prestasi menurut Sumadi Suryabrata

Pengertian prestasi menurut Sumadi Suryabrata merupakan sebuah rumus yang diberikan guru mata pelajaran mengenai kemajuan atau prestasi belajar selama periode tertentu.

Pengertian Prestasi menurut Siti Pratini

Pengertian prestasi menurut Siti Pratini adalah mengenai preastai belajar. Prestasi belajar adalah hasil seseorang dalam melakukan aktivitas pembelajaran.

Prestasi menurut Bukhari M.Ed

Prestasi menurut Bukhari M.Ed adalah hasil yang dicapai atau diperoleh

Pengertian Prestasi menurut WS. Winkel

Pengertian prestasi menurut Winkel adalah sebuah hasil dari pembelajaran yang ditampilkan oleh siswa berdasarkan kemampuan internal. Kemampuan internal tersebut diperoleh sesuai dengan tujuan instruksional.

3. Kejujuran

Kejujuran merupakan suatu proses menilai kejujuran dan juga melaksanakan tugas-tugas dalam memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun orang lain. Secara umum, pengertian jujur adalah suatu aspek karakter dan moral

manusia yang berbudi luhur dimana seseorang yang memiliki karakter tersebut pasti memiliki integritas, kejujuran, adil, tulus, setia, dan dapat dipercaya oleh orang lain.

Pendapat lain mengatakan arti jujur adalah suatu bentuk kesesuaian sikap antara perkataan yang diucapkan dengan perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Dengan kata lain, seseorang dapat dikatakan jujur ketika ia mengucapkan sesuatu sesuai dengan yang sebenarnya, dan bertindak sesuai dengan yang seharusnya.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ada dan juga mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan oleh perusahaan. Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika kita berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur dan lain-lain. Menurut Bistak Sirait (2018) menyatakan bahwa tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan anak supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri. selain itu juga supaya anak dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5. Kreativitas

Kreativitas merupakan suatu proses menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut lebih berdaya dan juga berhasil. Kreativitas merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia dan bukan yang diterima dari luar diri individu. Kreativitas yang dimiliki manusia, lahir bersama lahirnya manusia tersebut. Sejak lahir individu sudah memperlihatkan kecenderungan mengaktualisasikan dirinya. Dalam kehidupan ini kreativitas sangat penting, karena kreativitas merupakan suatu kemampuan yang sangat berarti dalam proses kehidupan manusia.

6. Kerja sama

Kerja sama merupakan suatu proses dalam menilai terhadap partisipasi dan juga kerjasama dengan karyawan lainnya baik didalam maupun diluar pekerjaan. Menurut Utami Munandar (2009: 10) ciri-ciri kreaivitas dapat dibedakan menjadi dua yaitu ciri kognitif (aptitude) dan ciri non-kognitif (non-aptitude). Ciri kognitif (aptitude) dari kreativitas terdiri dari orisinalitas, fleksibilitas, kelancaran dan elaboratif. Sedangkan ciri non kognitif dari kreativitas meliputi motivasi, kepribadian, dan sikap kreatif. Kreativitas baik itu yang meliputi ciri kognitif maupun non-kognitif merupakan salah satu potensi yang penting untuk dipupuk dan dikembangkan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses menilai kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, dan juga mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, memiliki wibawa yang besar dan juga dapat memotivasi orang sekitarnya. Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principle of Management* yang dikutip oleh Dr. Kartini Kartono dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* berkata kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Dalam kepemimpinan ini terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

8. Kepribadian

Kepribadian merupakan suatu proses menilai sikap perilaku, kesopanan, disukai, memberikan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan juga penampilan yang bagus dari karyawan tersebut. Secara umum kepribadian menunjuk pada bagaimana individu tampil dan menimbulkan kesan bagi individu-individu lainnya. Pada dasarnya definisi dari kepribadian secara umum ini adalah lemah karena hanya menilai perilaku yang dapat diamati saja dan tidak mengabaikan kemungkinan bahwa ciri-ciri ini bisa berubah tergantung pada situasi sekitarnya selain itu definisi ini disebut lemah karena sifatnya yang bersifat evaluatif (menilai),

bagaimanapun pada dasarnya kepribadian itu tidak dapat dinilai “baik” atau “buruk” karena bersifat netral.

9. Prakarsa

Prakarsa merupakan suatu proses dalam kemampuan berfikir berdasarkan kemauan sendiri dalam menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan, dan juga membuat keputusan masalah yang dihadapinya. Jika didefinisikan **prakarsa** adalah suatu bentuk inisiatif yang berasal dari dalam diri seseorang/kelompok orang, baik dalam bentuk upaya dan ikhtiar (tindakan) sebagai jawaban atas berbagai tantangan yang dihadapi.

10. Kecakapan

Kecakapan merupakan suatu proses menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan juga menyamakan bermacam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas, kecakapan hidup (life skills) merupakan kecakapan untuk memecahkan masalah secara inovatif dengan menggunakan fakta, konsep, prinsip atau prosedur yang telah dipelajari. Pemecahan masalah tersebut dapat berupa proses maupun produk yang bermanfaat untuk mempertahankan, meningkatkan, atau memperbaharui hidup dan kehidupan siswa. Kecakapan hidup tersebut diharapkan dapat dicapai melalui berbagai pengalaman belajar siswa. Dari berbagai pengalaman mempelajari berbagai mata pelajaran, diharapkan siswa memperoleh hasil sampingan yang positif berupa upaya memanfaatkan

pengetahuan, konsep, prinsip dan prosedur untuk memecahkan masalah baru dalam bentuk kecakapan hidup.

11. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan suatu proses menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan juga hasil kerjanya. Widagdho (1999) mengatakan bahwa Tanggung jawab adalah kesadaran manusia atas tingkahlaku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti perbuatan sebagai wujud dari kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab erat kaitannya dengan kewajiban. Kewajiban adalah sesuatu yang dibebankan terhadap seseorang. Kewajiban merupakan bandingan terhadap hak, dan dapat juga tidak mengacu terhadap hak. Maka tanggung jawab dalam hal ini adalah tanggung jawab terhadap kewajibannya. Tanggung jawab menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2008) adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Artinya jika ada sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan diperkarakan dan sebagainya. Orang yang bertanggung jawab adalah orang yang berani menanggung resiko atas segala hal yang menjadi tanggung jawabnya, jujur terhadap dirinya dan jujur terhadap orang lain, adil, bijaksana, tidak pengecut dan mandiri. Dengan rasa tanggung jawab, orang yang bersangkutan akan selalu berusaha memenuhi kewajibannya melalui seluruh potensi dirinya. Orang yang bertanggung jawab adalah orang mau berkorban untuk kepentingan orang lain ataupun orang banyak.

Sedangkan, menurut Mathis dan Jackson (2019) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Kualitas kerja. Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam perusahaan tersebut.
2. Kuantitas kerja. Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.
3. Waktu kerja. Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja sama dengan rekan kerja. Merupakan tuntunan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Kualitas kerja. Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil

kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam perusahaan tersebut.

2. Kuantitas kerja. Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.
3. Waktu kerja. Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja sama dengan rekan kerja. Merupakan tuntunan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

2.1.6 Dampak Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan ini memiliki dampak terhadap tercapainya suatu perusahaan, semakin baik kinerja perusahaan yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut maka akan sangat membantu dalam pengembangan perusahaan.

Menurut Hamali (2017) mengatakan bahwa kinerja ini merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan tujuan kepuasan konsumen, strategis organisasi, dan juga memberikan kontribusi terhadap ekonomi.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung kepada kualitas kehidupan sumber daya manusia yang berada pada perusahaan itu sendiri.

Sumber Daya Manusia ini sangat penting dalam peningkatan kinerja perusahaan, dan juga setiap keputusan dari sumber manusia ini harus bisa meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu kinerja memberikan dampak positif terhadap perusahaan itu sendiri, berikut ini hal-hal yang harus dilakukan oleh perusahaan sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi dari seorang atasan kepada bawahannya secara rutin
2. Gaya kepemimpinan yang tidak otoriter
3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
4. Menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan
5. Meningkatkan kualitas pada kehidupan kerja
6. Memberikan kompensasi yang telah disesuaikan dengan pekerjaan yang telah diberikan
7. Memberikan pelatihan kerja kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang optimal

Selain itu, menurut Robbins (2006) dampak dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Organisasi akan berkembang dengan pesat.
2. Organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran.

3. Bisa mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi.
4. Karyawan dalam organisasi tersebut akan semakin solid dan kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.
5. Perusahaan dimata publik menjadi baik dan disegani oleh pesaingpesaing dalam usaha yang sejenis.

2.1.7 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017: 208-210) mengatakan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas ini merupakan suatu tingkatan yang di mana proses ataupun hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati target.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas ini merupakan suatu proses pengukuran kinerja yang dapat pula dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas seseorang.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Waktu merupakan jenis pekerjaan yang diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

4. Kerja Sama antar Karyawan

Kinerja merupakan sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan juga pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

5. Penekanan Biaya

Penekanan Biaya ini yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan yang sudah dianggarkan sebelum aktivitas tersebut dijalankan

6. Pengawasan

Pengawasan ini merupakan suatu pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan yang akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan juga melakukan perbaikan secepatnya.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Gibson dalam Sriwidodo (2010) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan

Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.

2. Kuantitas hasil pekerjaan

Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.

3. Pengertian terhadap pekerjaan

Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.

4. Kerja sama

Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Selain itu, Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- (1) Kualitas Kerja;
- (2) Kuantitas;
- (3) Ketepatan Waktu;
- (4) Efektifitas;
- (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261).

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, Kepribadian dan juga Minat Kerja
2. Kejelasan dan juga penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan juga penerimaan tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja, yaitu suatu kemauan dari karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan
4. Kompetensi merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan juga sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan
5. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang menunjang pekerjaan yang telah disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang ada di perusahaan tersebut

7. Kepemimpinan merupakan sikap memimpin untuk pengarahan dan juga pengendalian karyawan
8. Disiplin kerja, menghargai, sikap menghormati, patuh dan juga taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi

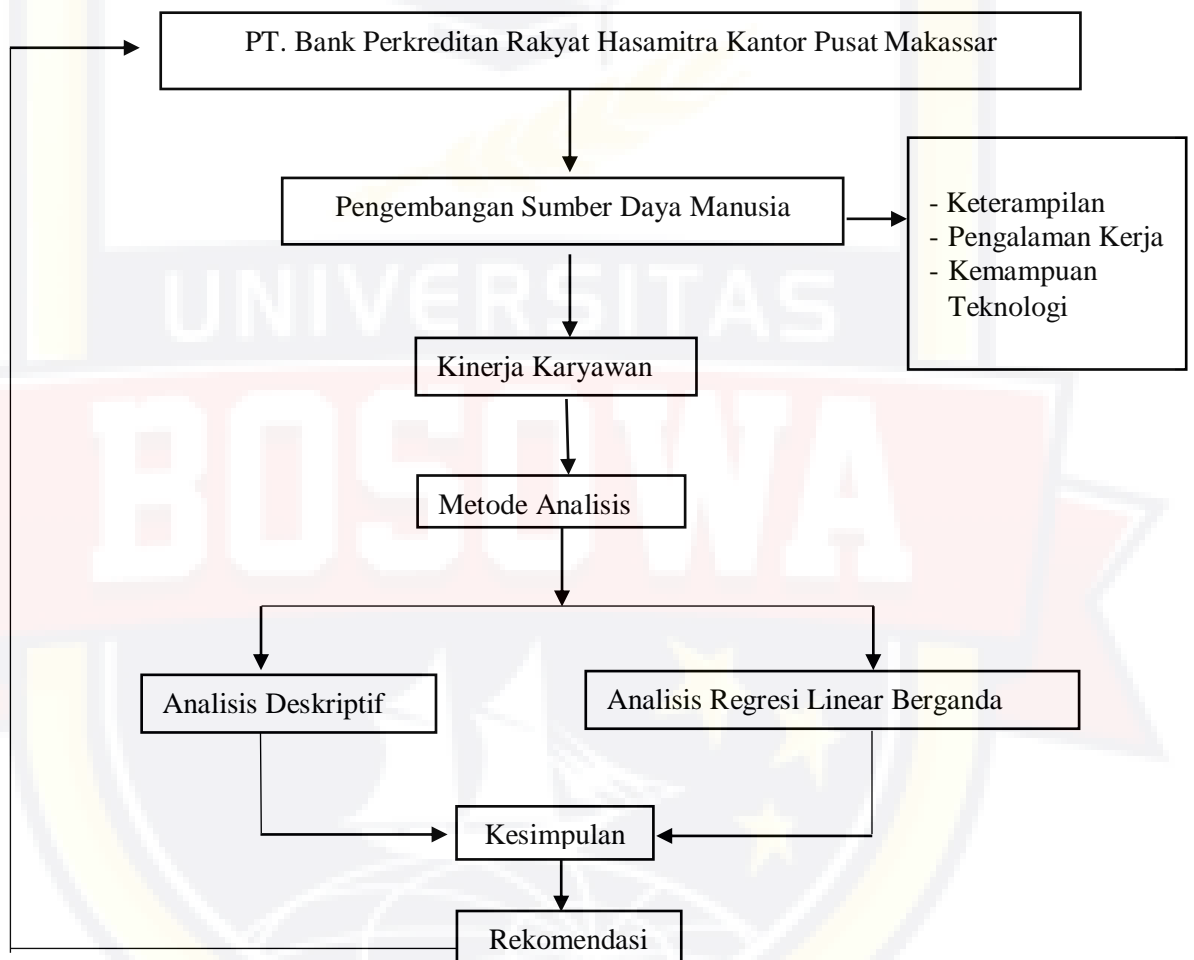
Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2016), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab

karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

2.2 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir diatas maka, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa Keterampilan berpengaruh Positif dan Signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar

H2 : Diduga bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar

H3 : Diduga bahwa Kemampuan Teknologi berpengaruh Positif dan Signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar

H4 : Diduga bahwa Variabel mana yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat (Makassar) yang terdapat pada Jalan Doktor Wahidin Sudiro Husodo Kompleks Pusat Pertokoan Ruko Nomor 5-6 yang bergerak pada bidang Bank Perkreditan Rakyat. Adapun waktu penelitian diperkirakan kurang lebih selama tiga bulan (Bulan November sampai dengan Januari).

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

1. Penelitian Kuantitatif

Penelitian Kuantitatif merupakan teknik dalam pengambilan kesimpulan dengan data yang telah dikumpulkan disini penulis menggunakan metode pengumpulan data dalam bentuk angket

2. Penelitian Kualitatif

Penelitian Kualitatif merupakan metode dalam sebuah penelitian untuk meneliti kondisi objek yang alamiah disini penulis menggunakan metode wawancara dalam proses pengambilan data secara langsung.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti.

Peneliti disini melakukan objek penelitian pada kantor PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan pemberian sumber yang tidak langsung yang memberikan data kepada peneliti. Pada penelitian kali Data Sekunder yang diambil merupakan Data Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi didalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar yang berjumlah 61 orang dari seluruh divisi dalam perusahaan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi. Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas,

maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Kantor Pusat Makassar yang berjumlah 61 karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan merupakan suatu penelitian yang dilaksanakan secara sistematis dengan cara mengumpulkan data sesuai yang ada pada lapangan.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan merupakan suatu bentuk penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data atau informasi secara detail dari berbagai sumber baik berupa literatur, catatan, jurnal, dan buku untuk mendapatkan hasil dan landasan teori terkait masalah yang sedang diteliti.

3.5 Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan data statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan suatu data yang telah terkumpul.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independen. Menurut Sugiyono (2018:307) mengatakan bahwa analisis regresi berganda ini

digunakan oleh peneliti, bila peneliti ini bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik ataupun turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor yang di manipulasi (di naikan ataupun diturunkan nilainya). Hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Teknologi. Berikut ini persamaan dari Regresi Linear Berganda menurut Sugiyono (2018:307) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_1 b_2 b_3 b_4$: Koefisien Regresi pada masing-masing variabel bebas

X_1 : Keterampilan

X_2 : Pengalaman Kerja

X_3 : Kemampuan Teknologi

3.6 Definisi Operasional

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan pedoman dalam hidup tumbuh kembang manusia guna meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan proses pengembangan dan penggalian potensi seseorang

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja merupakan proses terbentuknya ilmu dan keterampilan dalam mengemban tanggung jawab

4. Kemampuan Teknologi

Kemampuan Teknologi merupakan ilmu yang dimiliki seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan bantuan teknologi



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra

PT. BPR Hasamitra merupakan perusahaan yang bergerak dalam usaha perbankan yang melayani Tabungan, Deposito, dan Kredit. Pelayanan terbaik menjadi prioritas utama perusahaan dengan maksud agar setiap nasabah dapat merasa menjadi bagian dari keluarga besar BPR Hasamitra. Dalam rangka memfasilitasi penyediaan layanan kepada pelanggan dan mencakup lebih banyak wilayah di Sulawesi Selatan, pihak perusahaan juga berencana untuk membuka jaringan kantor baru. BPR Hasamitra peduli dan mendukung setiap program pemerintah, dalam hal ini Bank Indonesia, mensosialisasikan manfaat tabungan dan memberikan wawasan tentang industri perbankan itu sendiri khususnya BPR. Oleh karena itu, PT. BPR Hasamitra selalu bersentuhan langsung dengan masyarakat melalui berbagai konsultasi dan kegiatan yang meliputi edukasi perbankan, khususnya bagi calon mahasiswa usia pelajar dan komunitas usaha kecil, menengah, dan mikro. Dampak nyata dari upaya tersebut adalah mereka sangat positif dalam membangun citra BPR di mata masyarakat, pelajar, pedagang pasar, pemilik toko, pegawai negeri dan swasta, serta penguaha mulai bergabung menjadi nasabah. Karena mereka menyadari keunggulan dan nilai keamanan menabung di BPR dibandingkan dengan menabung secara tradisional atau menggunakan rentenir.

PT. BPR Hasamitra menyadari bahwa sejauh ini masih banyak persoalan yang perlu diselesaikan di masa yang akan datang, antara lain peningkatan pelayanan dan kepercayaan masyarakat kepada BPR. Untuk itu, selain layanan offline, kami juga menerapkan layanan online bagi nasabah BPR Hsamitra yang bersifat *mobile* dan mengutamakan efisiensi waktu transaksi. Menjawab tantangan ini, pihak perusahaan membuka sepuluh cabang (Utama, Palopo, Gowa, Bone, Daya, Parepare, Pangkep, Sidrap, Sengkang, dan Bulukumba) dan kantor kas (Urip), serta menyediakan layanan *online* yang nyaman bagi pelanggan. Menyediakan layanan transaksi (ATM, EDC, perbankan *online*, dan perbankan seluler). BPR Hasamitra terus meningkatkan kualitas produk dan layanan untuk memberikan pengalaman interaktif terbaik.

PT. BPR Hasamitra memiliki visi yakni menjadi bank lokal dengan reputasi nasional, yang sehat, kuat dan terpercaya. PT. BPR juga memiliki misi memberdayakan dan mensejahterahkan masyarakat melalui kewirausahaan sosial (*social business entrepreneurship*) dengan pelayanan berbasis digital dan kearifan lokal.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

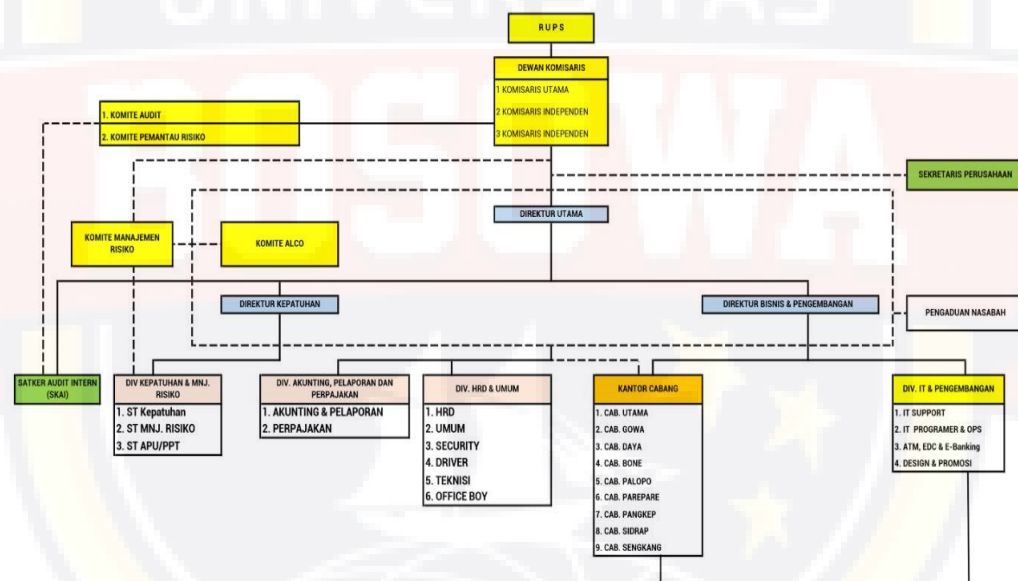
Visi merupakan suatu pandangan jauh tentang perusahaan, tujuan perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan Misi merupakan pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh Lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Adapun visi PT. BPR Makasaar

adalah Menjadi Bank lokal dengan reputasi Nasional, yang Sehat, Kuat dan Terpercaya.

Misi

Adapun misi PT.BPR adalah *Memberdayakan dan mensejahterahkan masyarakat melalui kewirausahaan sosial (social business entrepreneurship) dengan pelayanan berbasis digital dan kearifan local.*

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber: PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat di PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasmitra Kantor Pusat Makassar. Pada penelitian ini penulis menggunakan 61 sampel data yang tersedia. Responden kuesioner yang disebar

tersebut semua responden yang mengembalikan kuesioner, sehingga jumlah sampel yang diteliti sebanyak 61 responden.

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah kuesioner
Jumlah kuesioner yang disebar	61
Jumlah kuesioner yang kembali	61
Jumlah kuesioner yang diolah	61
Respon Rate	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa responden mengisi dan mengembalikan kuesioner dengan respon rate sebesar 100%. Kuesioner dijemput langsung kepada responden penelitian. Pengumpulan kuesioner dilakukan **16 Januari 2022 sampai dengan 11 Februari**.

4.2 Demografi Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden. Adapun secara lengkap data tentang responden berdasarkan jenis kelamin tersusun dalam gambar 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki - Laki	47	77
Perempuan	14	23
Total	61	100

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki dominan dalam penelitian ini, yakni sebanyak 47 sampel (77%) dan perempuan sebanyak 14 sampel (23%).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden. Adapun secara lengkap data tentang responden berdasarkan usia tersusun dalam gambar 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
> 60 tahun	1	1.6
21 - 30 tahun	26	42.6
31 - 40 tahun	22	36.1
41 - 50 tahun	8	13.1
51 - 60 tahun	4	6.6
Total	61	100

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa usia 21 -30 tahun paling dominan yakni sebanyak 26 sampel (42,6%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 22 sampel (36,1%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 8 sampel (13,1%), usia 51 – 60 tahun sebanyak 4 sampel (6,6%) dan usia > 60 tahun sebanyak 1 sampel (1,6%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden. Adapun secara lengkap data tentang responden berdasarkan usia tersusun dalam gambar 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
D3	4	6.6
S1	32	52.5
S2	6	9.8
S3	1	1.6
SMA	17	27.9
SMK	1	1.6
Total	61	100

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa pendidikan S1 dominan yakni sebanyak 32 sampel (52,5%), pendidikan D3 sebanyak 4 sampel (6,6%), pendidikan S2 sebanyak 6 sampel (9,8%), pendidikan S3 sebanyak 1 sampel (1,6%), pendidikan SMA sebanyak 17 sampel (27,9%) dan pendidikan SMK sebanyak 1 sampel (1,6%).

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Diketahui bahwa nilai r-tabel untuk data berjumlah 61, maka nilai df $(n-2) = 61 - 2 = 59$ dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 0,2564, nilai dibawah tabel ini berasal dari hasil SPSS diatas. Dikatakan valid jika r-hitung $> r$ -tabel.

Tabel 4.4
Uji Validitas

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
x1.1	.694	0,2564	Valid
x1.2	.775	0,2564	Valid
x1.3	.746	0,2564	Valid
x2.1	.729	0,2564	Valid
x2.2	.818	0,2564	Valid
x2.3	.862	0,2564	Valid
x3.1	.748	0,2564	Valid
x3.2	.872	0,2564	Valid
x3.3	.684	0,2564	Valid
y.1	.859	0,2564	Valid
y.2	.842	0,2564	Valid
y.3	.407	0,2564	Valid
y.4	.445	0,2564	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2022

Dari tabel, 4.4 diatas terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2, X3 dan Y, seluruhnya menghasilkan nilai Rhitung > Rtabel. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

4.3.2 Uji Realibilitas

Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,6 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,6 hingga 0,7 bisa diterima, dan lebih dari 0,8 adalah baik. Berikut ini merupakan tabel nilai *cronbach's alpha* masing-masing instrument.

Tabel 4.5
Uji Realibilitas

Item	<i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
x1.1	0.781	Reliabel
x1.2	0.750	Reliabel
x1.3	0.756	Reliabel
x2.1	0.816	Reliabel
x2.2	0.779	Reliabel
x2.3	0.769	Reliabel
x3.1	0.793	Reliabel
x3.2	0.713	Reliabel
x3.3	0.809	Reliabel
y.1	0.645	Reliabel
y.2	0.651	Reliabel
y.3	0.787	Reliabel
y.4	0.784	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel dari kuisisioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel > 0.60 .

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

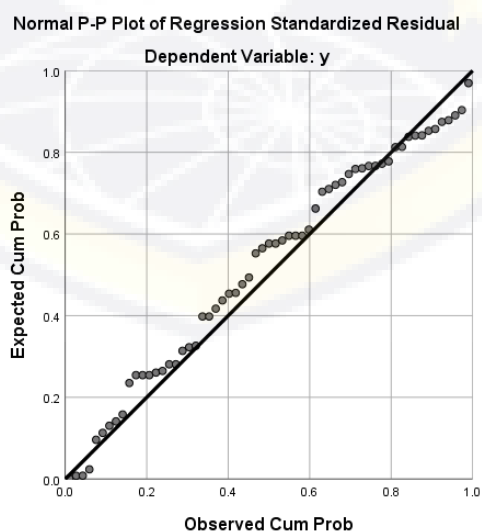
1. Uji Normalitas

Tabel 4.5
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22923104
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.075
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil normalitas diatas, diketahui bahwa nilai Asy,p Sig sebesar 0,200 > 0,05, sehingga tidak terjadi masalah normalitas pada penelitian ini.

Gambar 4.1
Uji Normalitas Probability Plot



Berdasarkan gambar 4.1, hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Heterokedastisitas

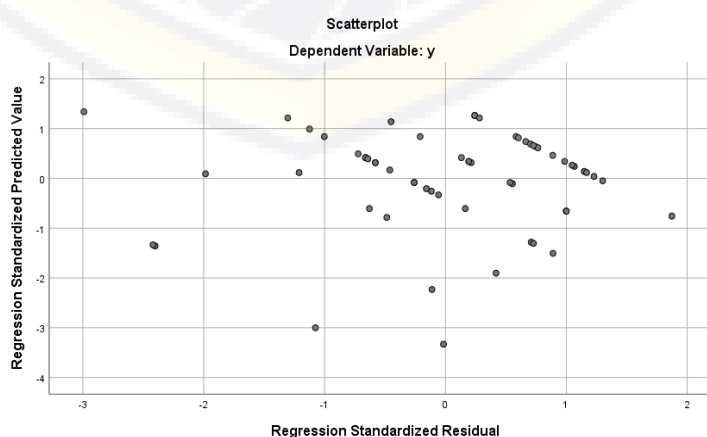
Tabel 4.6
Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.560	1.211	1.288	.203
	x1	.003	.071	.006	.967
	x2	.011	.054	.028	.839
	x3	-.058	.054	-.145	.283

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan Tabel diatas dengan menggunakan uji heterokedastisitas, maka didapatkan nilai probabilitas untuk kesemua variabel penelitian berada diatas 0,5, Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dikarenakan nilai Sig > 0,05.

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas *Scatter Plot*



Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak mempunyai pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan telah memenuhi persyaratan sebagai model regresi linear berganda.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.708	1.987		5.892	.000		
	x1	-.077	.117	-.069	-.660	.512	.953	1.049
	x2	.508	.088	.614	5.767	.000	.919	1.088
	x3	.102	.088	.121	1.160	.251	.962	1.040

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat bahwa pada Tabel diatas, pada kolom *Centered VIF*. Nilai VIF dari semua variabel tidak ada yang lebih dari 5 atau 10 (terdapat literature yang mengatakan tidak lebih dari 10) maka dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier dengan OLS, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638 ^a	.406	.375	1.26116	1.839

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2
b. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (dw) adalah sebesar 1,839. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson pada signifikansi 5% (0,05) dengan rumus (k;n). adapun jumlah variabel independen adalah 2, sementara jumlah sampel N= 61. Maka ditemukan nilai dL sebesar 1,518 dan nilai dU sebesar 1,653.

Nilai Durbin-Watson (dw) sebesar 1,839 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,653 dan kurang dari (4-Du) $4-1,653 = 2,347$. Maka sebagaimana dasar pengambilan dasar pengambilan dalam uji durbin Watson di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Sehingga penelitian di atas dapat dilanjutkan.

5. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.8
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.708	1.987		5.892	.000
	x1	-.077	.117	-.069	-.660	.512
	x2	.508	.088	.614	5.767	.000
	x3	.102	.088	.121	1.160	.251

a. Dependent Variable: y

Hasil persamaan dari Tabel 4.8

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 11,708 - 0,077 X_1 + 0,508 X_2 + 0,102 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X₁ = Keterampilan

X₂ = Pengalaman kerja

X₃ = Kemampuan teknologi

e = *Error term*

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 11,708 mengindikasikan bahwa jika variabel dependen yaitu Kinerja karyawan adalah nol maka Kinerja karyawan adalah sebesar konstanta 11,708%.
2. Nilai koefisien Keterampilan sebesar -0,077 maka mengindikasikan bahwa penurunan Keterampilan dalam satu satuan angka akan mengakibatkan penurunan Kinerja karyawan sebesar -0,077% dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Pengalaman kerja sebesar 0,508 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Pengalaman kerja dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,508% dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Nilai koefisien Pengalaman kerja sebesar 0,102 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Kemampuan teknologi dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,102% dengan asumsi variabel lain konstan.

6. Uji F (*F-Test*) Uji Simultan

Tabel 4.9
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.094	3	20.698	13.013	.000 ^b
	Residual	90.661	57	1.591		
	Total	152.754	60			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Hasil pengolahan data pada tabel 4.9 diatas menunjukkan nilai signifikan pada 0,000 (sig 0,000 < 0,05). Hal ini berarti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan fix. Sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.406	.375	1.26116

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dari tampilan *output* SPSS pada tabel 4.10 di atas besarnya *R Square* adalah 0,406, Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel X1, X2 dan X3 sebesar 40,6%, sedangkan sisanya sebesar 59,4% (100-40,6%) ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengambilan keputusan penolakan atau penerimaan hipotesis dengan jumlah data 61 dan dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 61-3-1) = t(0,025; 117)$ sehingga terpilih nilai t_{tabel} pada data 57 sebesar **2,0025** didasarkan pada kriteria sebagai berikut.

Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).

Maka hasil dari uji sig dari Tabel 4.8 sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Keterampilan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y), dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{table}$ ($-0,660 < 2,0025$) dan nilai signifikansi sebesar $0,512 > 0,05$. Sehingga tidak terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap Y, atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Pengalaman kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y), dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($5,767 > 2,0025$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap Y, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Kemampuan teknologi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y), dikarenakan nilai $t\text{-hitung} < t\text{-table}$ ($1,160 < 2,0025$) dan nilai signifikansi sebesar $0,251 > 0,05$. Sehingga tidak terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap Y, atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawn

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Berdasarkan statistik diketahui bahwa nilai $t\text{-hitung} < t\text{-table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam dunia kerja keterampilan menjadi hal yang sangat penting dalam mengoperasikan pekerjaan dengan mudah dan cepat yang membutuhkan kemampuan dasar. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan karyawan dalam penelitian ini belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan kurangnya kesadaran diri dan pelatihan yang belum maksimal yang didapatkan oleh karyawan PT. Bank Perkreditasn Rakyat Hasamitra Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Sunarsi, 2021) dan (Lengkong et al., 2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keterampilan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari penelitian (Riani & Sutrisno, 2021), (Latief et al., 2019) dan (Sholeh & Rahman, 2017) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara keterampilan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawn

Berdasarkan Tabel 4.9, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Berdasarkan statistik diketahui bahwa nilai $t\text{-hitung} > t\text{-table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi akan terbiasa dengan cara bekerja, siklus bekerja hingga berkomunikasi dengan baik antar karyawan. Sehingga dengan pengalaman kerja tersebut akan berdampak kepada kinerja karyawan PT. Bank Perkreditasn Rakyat Hasamitra Makassar. Menurut penulis pengalaman kerja karyawan dapat terbentuk dari lama waktu bekerja, tingkat pengetahuan yang dimiliki dan penguasaan dengan peralatan yang digunakan, sehingga akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sholeh & Rahman, 2017), (Pamungkas et al., 2017) (Ratulangi & Soegoto, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumantika et al., 2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Kemampuan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawn

Berdasarkan Tabel 4.9, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel teknologi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Berdasarkan statistik diketahui bahwa nilai $t\text{-hitung} < t\text{-table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam dunia pekerjaan pada saat sekarang peranan teknologi memainkan peranan penting di dalam produktivitas kerja pada suatu perusahaan atau instansi dan dengan adanya teknologi akan mempercepat dan efisien di dalam bekerja. Kinerja pekerjaan karyawan akan semakin cepat jika bantu dengan teknologi. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kemampuan teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penulisan hal itu dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi dari karyawan untuk mempelajari teknologi terkini yang mendukung dalam bekerja.

Kemudian berdasarkan tabel (**isi**) diketahui bahwa masih banyak terdapat 8 karyawan dengan usia 41 – 50 tahun, usia 51 – 60 tahun sebanyak 4 karyawan dan usia > 60 tahun sebanyak 1 karyawan. Dari data dapat dilihat bahwa cukup banyak karyawan dengan usia yang sudah tua dan sulit mempelajari teknologi terkini dalam mendukung pekerjaan. Kemudian berdasarkan tingkat pendidikan terdapat 17 karyawan lulusan SMA dan 1 karyawan SMK, sehingga akan mengalami kesulitan di dalam pengoperasian teknologi dengan berbagai aplikasi penunjang. Sehingga dari hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam memahami teknologi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya et al., 2021) dan (Fitriani, 2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat kemampuan teknologi terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil penelitian (Handayani et al., 2018) menyatakan bahwa

terdapat pengaruh dengan adanya kemampuan teknologi terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh keterampilan (X1), pengalaman kerja (X2) dan kemampuan teknologi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterampilan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dikarenakan nilai $t\text{-hitung} < t\text{-table}$ ($-0,660 < 2,0025$) dan nilai signifikansi sebesar $0,512 > 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dikarenakan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-table}$ ($5,767 > 2,0025$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kemampuan teknologi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), dikarenakan nilai $t\text{-hitung} < t\text{-table}$ ($1,160 < 2,0025$) dan nilai signifikansi sebesar $0,251 > 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya dapat memasukkan faktor-faktor seperti dari keluarga atau lingkungan karyawan yang akan dapat berdampak kepada kinerja karyawan. Selain itu diharapkan untuk mengembangkan lagi variabel-variabel independent yang akan diteliti, berhubung variabel

independent dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen sebesar 40,6%

2. Pada penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel responden menjadi lebih banyak agar mendapatkan hasil yang bagus dan dapat dipercaya.
3. Kepada pihak PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra dapat meningkatkan keterampilan para karyawan dengan berbagai pelatihan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu pengenalan teknologi kepada karyawan ditingkatkan, apalagi cukup banyak karyawan yang memiliki usia yang sudah tua dan pendidikan yang tidak memadai. Hal tersebut dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *CogITO Smart Journal*, 4(1), 171. <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.171-187>
- Handayani, R., Runtuwene, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269315. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19842>.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Rita N. Taroreh. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22361>
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Inka (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103.
- Ratulangi, R., & Soegoto, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13727>
- Riani, L. F., & Sutrisno, N. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi Lince. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(02), 61–72.
- Sholeh, B., & Rahman, F. (2017). PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI*

MANAJEMEN, Disperindag 2005, 95–110.

Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), hal. 10-26.

Utami, D. A., & Sunarsi, D. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group)*. 1.







UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A. 2607 /FEB/UNIBOS/XII/2021
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian

Kepada Yth,

PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar

Di, -

Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Musa Sariputra Hartono
 NIM : 45 18 012 164
 Program Studi : Manajemen
 No. Tlp/HP : 0813 4132 6098

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami moho kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 10 Desember 2021

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Drs. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH.
 NIDN. 09 0707 7003

Tembusan :

1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

No : 890/MKS-BPR.HM/1221
 Lamp : -

Makassar, 14 Desember 2021

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa
 Jl. Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6
 Makassar

Perihal: **Permohonan Izin Melakukan Penelitian**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara No. A. 2807/FEB/UNIBOS/XII/2021 tertanggal 10 Desember 2021 perihal diatas, maka bersama ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui penelitian dimulai tanggal 15 Desember 2021 sampai dengan tanggal 15 Januari 2022 sebagai berikut:

Nama : Musa Sariputra Hartono
 NIM : 4518012164
 Program Studi : Manajemen

Dengan Judul Skripsi:

**"Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR hasamitra
 Kantor Pusat Makassar"**

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,
PT BPR Hasa Mitra

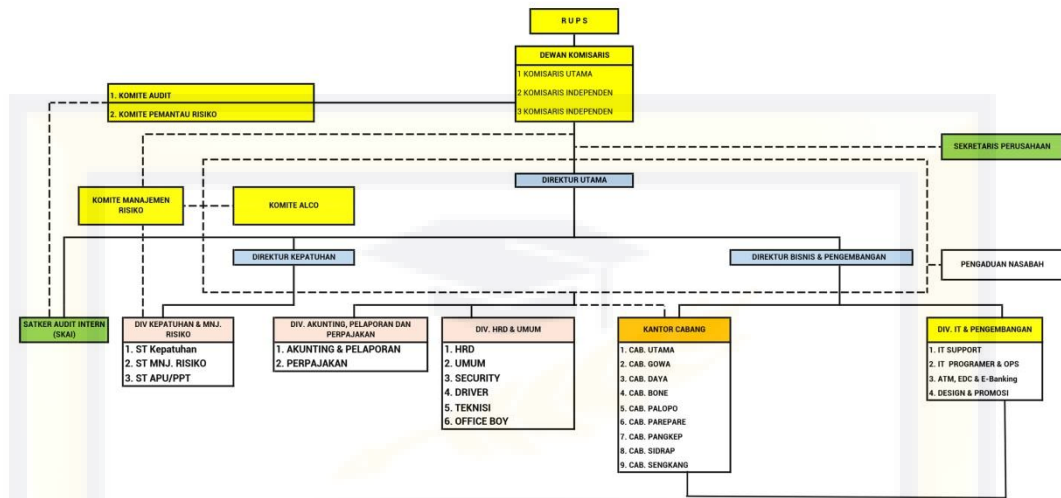

Adi Nursyamsu
 HRD
 bank perkreditan rakyat

Tembusan: - Arsip

"YOUR HEART, OUR SOUL"

Kantor Pusat : Jl. DR. Wahidin Sudirohusodo Komp. Pusat Pertokoan No. 5-6 Makassar Telp. (0411) 3652000
 Kantor Kas Urip Sumoharjo: Jl. Urip Sumoharjo No.195 Makassar, Telp: (0411) 44 2000
 Kantor Cabang Daye: Z. P. Remerdekaan, KM 14 Ruko Business Centre No. 6 Telp: (0411) 91 2000
 Kantor Cabang Pangkep: Jl. Sultan Hasanudin No. 26 Pangkep (0410) 2411717
 Kantor Cabang Gowa: Jl. KH. Wahid Hasyim No. 169 Sungguminasa Gowa, Telp: (0411) 822 0300
 Kantor Cabang Bone: Jl. Ahmad Yani No.31, Watampone Telp: (0481) 22 333

Kantor Cabang Palopo: Jl. Mangga No 101, Palopo Telp: (0471) 22 800
 Kantor Cabang Parepare: Jl. Andi Isa No. 5 Parepare, Telp: (0421) 291 4800
 Kantor Cabang Sidrap: Jl. Jend. Sudirman No. 101, Sidrap, Telp: (0421) 359 2112
 Kantor Cabang Sengkang: Jl. A. Palawarukha No.1, Kab.Wajo, Telp: (0485) 321 2003
 Kantor Cabang Bulukumba: Jl. Sam Ratulangi No.15, Bulukumba Telp: (0413) 2515663



UNIVERSITAS

BOSOWA



Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Jenjang Pendidikan	x1 (keterampilan)			x2 (pengalaman kerja)			x3 (kemampuan teknologi)			72 Y (kinerja karyawan)			
YA	Perempuan	21 - 30 Tahun	S1	5	5	4	4	5	5	5	5	5				
RA	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S1	4	5	5	5	5	4	5	5	5				
IR	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S1	4	4	4	5	4	4	5	5	1	4	4	4	4
MJ	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5
C	Perempuan	21 - 30 Tahun	S1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	5
Muh dadang	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
AF	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5
SR	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
MVW	Perempuan	21 - 30 Tahun	S1	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5
LR	Laki-Laki	>60 Tahun	S2	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5
NS	Laki-Laki	51 - 60 Tahun	S1	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5
YL	Laki-Laki	51 - 60 Tahun	S3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
MD	Laki-Laki	51 - 60 Tahun	S1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
IMS	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	S1	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
DA	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	S1	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
DR	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5
NS	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
RT	Perempuan	41 - 50 Tahun	S1	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
YO	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
AYP	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
AFA	Perempuan	31 - 40 Tahun	D3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
NGS	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
ZL	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S1	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
AS	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
UL	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
IPDY	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
AFU	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
BD	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
MM	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ABW	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S1	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
ANS	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S1	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
EAP	Perempuan	21 - 30 Tahun	S1	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
BT	Perempuan	21 - 30 Tahun	S1	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5
FT	Perempuan	21 - 30 Tahun	S1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
Basri	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
TV	Perempuan	21 - 30 Tahun	S1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
ER	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
AAF	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S1	5	4	5	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4
AR	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
SS	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
Hary	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
FM	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S1	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5
Dnd	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	5	5	3	4	3	5	4	2	2	4	4	4	5
AB	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
Sd	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5
AY	Perempuan	21 - 30 Tahun	S1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
AKP	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S1	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4
DL	Perempuan	21 - 30 Tahun	S1	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5
mrw	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5
AR	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	S2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
SP	Laki-Laki	51 - 60 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5
fds	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
MSF	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5
asm	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	5	5	5	5	3	3	2	2	5	2	2	5	5
Hms	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
mty	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	2	2	2	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5
FDN	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
Its	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	5	5	2	2	2	2	5	5	5	2	2	5	5
LOM	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SEKOLAH MENENGAH AKHIR	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	

Uji Validitas X1

		Correlations			
		x1.1	x1.2	x1.3	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.391**	.188	.694**
	Sig. (2-tailed)		.002	.148	.000
	N	61	61	61	61
x1.2	Pearson Correlation	.391**	1	.383**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.000
	N	61	61	61	61
x1.3	Pearson Correlation	.188	.383**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.148	.002		.000
	N	61	61	61	61
x1	Pearson Correlation	.694**	.775**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

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

X2

		Correlations			
		x2.1	x2.2	x2.3	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.299*	.433**	.729**
	Sig. (2-tailed)		.019	.000	.000
	N	61	61	61	61
x2.2	Pearson Correlation	.299*	1	.669**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.019		.000	.000
	N	61	61	61	61
x2.3	Pearson Correlation	.433**	.669**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61
x2	Pearson Correlation	.729**	.818**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	22.0656	6.029	.550	.781
x1.2	21.7705	5.880	.670	.750
x1.3	22.1475	5.561	.595	.756
x1	13.1967	2.027	1.000	.574

X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	20.9016	10.890	.599	.816
x2.2	20.8689	10.349	.723	.779
x2.3	20.8525	10.461	.797	.769
x2	12.5246	3.720	1.000	.718

X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	22.0492	11.014	.655	.793
x3.2	22.3443	9.163	.792	.713
x3.3	22.4098	10.413	.521	.809
x3	13.3607	3.568	1.000	.639

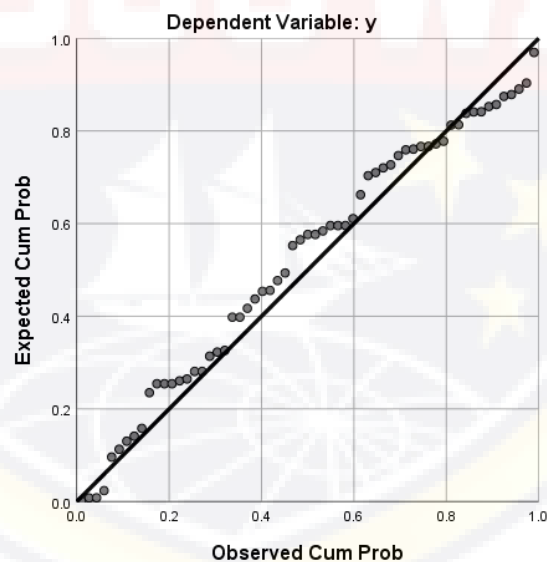
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	32.4098	6.679	.775	.645
y.2	32.5738	6.649	.745	.651
y.3	32.0000	9.133	.265	.787
y.4	31.8852	9.537	.379	.784
y	18.4098	2.546	1.000	.576

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22923104
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.075
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

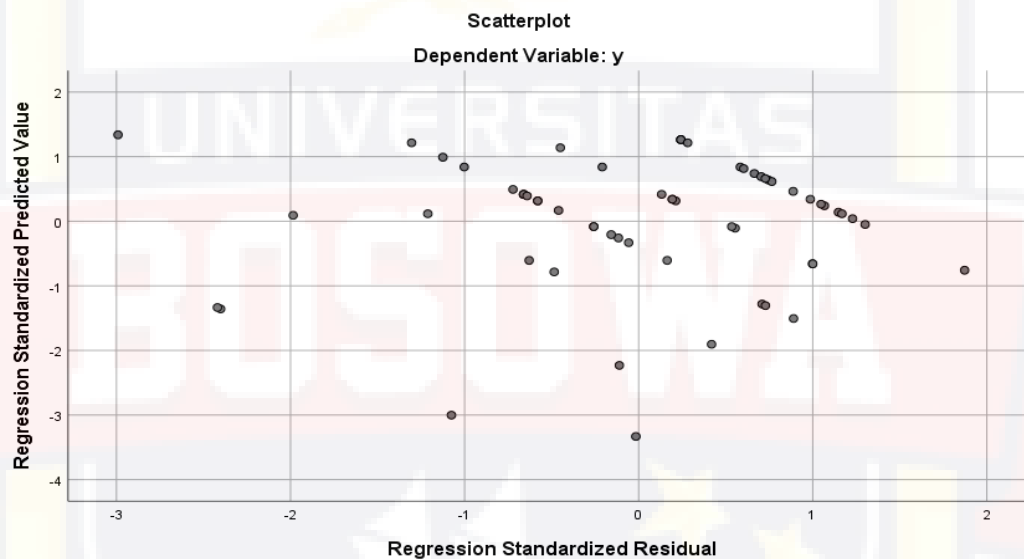
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.560		1.288	.203
	x1	.003	.006	.041	.967
	x2	.011	.028	.204	.839
	x3	-.058	-.145	-1.083	.283

a. Dependent Variable: Abs_Res



Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.708		5.892	.000		
	x1	-.077	-.069	-.660	.512	.953	1.049
	x2	.508	.614	5.767	.000	.919	1.088
	x3	.102	.121	1.160	.251	.962	1.040

a. Dependent Variable: y

Uji Autokorelasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.406	.375	1.26116
a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2				

Frekuensi

Jenis Kelamin				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	77.0	77.0
	Perempuan	14	23.0	100.0
	Total	61	100.0	

Usia				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	> 60 tahun	1	1.6	1.6
	21 - 30 tahun	26	42.6	44.3
	31 - 40 tahun	22	36.1	80.3
	41 - 50 tahun	8	13.1	93.4
	51 - 60 tahun	4	6.6	100.0
	Total	61	100.0	

Pendidikan				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	6.6	6.6
	S1	32	52.5	59.0
	S2	6	9.8	68.9
	S3	1	1.6	70.5
	SMA	17	27.9	98.4
	SMK	1	1.6	100.0
	Total	61	100.0	