

# MONOGRAF Pengukuran Kinerja Pegawai melalui Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja (studi kasus pada pegawai STIMI Banjarmasin)

*by Fanlia Prima Jaya*

---

**Submission date:** 07-Apr-2023 10:18PM (UTC+0300)

**Submission ID:** 2058552025

**File name:** buku\_nurdin\_1\_1.docx (446.62K)

**Word count:** 19724

**Character count:** 119646

2

## A. Latar Belakang

Dalam masyarakat berkembang, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dimana Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pada setiap organisasi/ perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan, dan pemanfaatan sebaik-baiknya. Terlihat pada manajemen sekarang ini, bagaimanapun kompleksnya dan sesederhananya suatu bentuk usaha manusia (Sumber Daya Manusia) yang menjadi inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meski organisasi sebagai badan usaha dalam menjalankan tugasnya telah banyak menggunakan peralatan teknologi tinggi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja.

Dengan melihat hal tersebut maka penting bagi organisasi untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi, profesional serta mempunyai kesadaran akan tanggung jawab bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai.

Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam mencapai kinerja pegawai faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber

daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) dalam perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi pegawainya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja. Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin masih banyak yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan.

Melalui pendidikan seseorang akan memiliki pengetahuan yang luas wawasan yang lebih maju dan lebih kreatif, sehingga dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik. Semakin besar kesempatan untuk mendapatkan peluang kerja. Namun demikian, masih banyak organisasi belum menyadari peran serta pegawai sebagai asset yang utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Banyak organisasi yang salah mengartikan peranan karyawan atau pegawai hanya sebagai alat produksi belaka, dimana mereka dituntut untuk bekerja dan mencurahkan pikiran untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memperhatikan tingkat

2

pengetahuan yang dimilikinya. Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena sebagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasar pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. “Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya” (Hasibuan, 2016). Dapat kita pahami bahwa dengan pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai ketrampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. “Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain : oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi” (Manulang, 2008).

Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo & Husnan, 1984). Suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan



pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja (Resisti, 2016).

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin, merupakan salah satu Perguruan Tinggi yang tertua di Kalimantan Selatan, tentu saja pegawai yang bekerja pada Perguruan Tinggi tersebut telah banyak sekali memiliki pengalaman dalam dunia Pendidikan, oleh karena itu STIMI Banjarmasin dipilih untuk dijadikan objek dalam penelitian ini. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman kerja pasti memiliki hasil kerja yang baik dan mereka akan mendapat upah atau gaji yang tinggi dari apa yang mereka lakukan. Akan terdapat kemungkinan juga bahwa pegawai yang sudah berpengalaman akan menuntut imbalan yang tinggi berdasarkan harapan dan persepsi mereka tentang imbalan yang wajar dan layak diterimanya. Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti tingkat pendidikan, dan pengalaman Kerja.

28

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, selanjutnya rumusan masalah yang menjadi bahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin
2. Apakah Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin
3. Apakah Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin.

## C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin

- b. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin.

9

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini memberikan wawasan mengenai pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di STIMI Banjarmasin. Selain itu dapat memberikan sumbangan pikiran dan pengetahuan dalam ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan menambah literatur mengenai hal tersebut.
- b. Secara praktis dapat bermanfaat bagi masyarakat umum, bagi para pelaku organisasi terkait pemahaman pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di STIMI Banjarmasin sehingga dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam menjalankan suatu organisasi dan terjaganya produktifitas kerja agar usaha yang dijalankan dapat terus berkembang.

91

## A. Landasan Teori

### 1. Tingkat Pendidikan

#### a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut (Sikula, 2000) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian (Hariandja, 2007) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Menurut (*UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari: Menurut (*UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.) pasal 1, pada dasarnya jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.

Pendidikan menurut (Wulansih, 2013) merupakan usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

Pengertian pendidikan menurut (Kneller, 1974) pendidikan memiliki arti luas dan sempit, dalam arti luas pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu, sedangkan dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses

mentranformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.

Menurut (Tirtarahardja, 1994) pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap atau mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Pendapat lain tentang pendidikan dikemukakan oleh Henderson di dalam (Sadulloh, 2018) menyatakan bahwa, pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak lahir manusia. Pendidikan merupakan sebuah usaha dari manusia untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya yang berlangsung sepanjang hayat.

Menurut (*UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.), yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan sebagai objek dan subjek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.

#### b. Jenis – jenis Pendidikan

Menurut (*UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.) pasal 13 ayat 1 dinyatakan bahwa jalur pendidikan



terdiri dari pendidikan formal, non-formal dan informal. Dengan penjelasan sebagai berikut :

### 1) Pendidikan formal

Pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini (TK/RA), pendidikan dasar (SD/MI), pendidikan menengah (SMP/MTs dan SMA/MA), dan pendidikan tinggi (Universitas). Pendidikan formal terdiri dari pendidikan formal berstatus negeri dan pendidikan formal berstatus swasta, ciri-ciri Pendidikan Formal antara lain :

- a) Tempat pembelajaran di gedung sekolah.
- b) Ada persyaratan khusus untuk menjadi peserta didik
- c) Kurikulum jelas
- d) Materi pembelajaran bersifat akademis
- e) Proses pendidikannya memakan waktu yang lama.
- f) Ada ujian formal
- g) Penyelenggaraan pendidikan adalah pemerintah atau swasta.
- h) Tenaga pengajar memiliki klasifikasi tertentu.
- i) Diselenggarakan dengan administrasi yang seragam.

### 2) Pendidikan Non Formal

Pendidikan Non-Formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hasil pendidikan non-formal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah atau pemerintah daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan, seperti lembaga kursus dan pelatihan, kelompok belajar, anggar, dan lain-lain. Ciri-ciri pendidikan non-formal antara lain :

- a) Tempat pembelajarannya bisa diluar gedung
- b) Kadang tidak ada persyaratan khusus
- c) Umumnya tidak emiliki jenjang yang jelas
- d) Adanya program tertentu yang khusus hendak ditangani.
- e) Bersifat praktis dan khusus.



- f) Pendidikannya berlangsung singkat.
- g) Terkadang ada ujian.
- h) Dapat dilakukan pemerintah atau swasta.

### 3) Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan non-formal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan. Seperti Pendidikan Agama, Budi Pekerti, Etika, Sopan Santun, Moral dan Sosialisasi. Ciri-ciri Pendidikan Informal antara lain :

- a) Tempat pembelajaran bisa dimana saja
- b) Tidak ada persyaratan
- c) Tidak berjenjang
- d) Tidak ada program yang direncanakan secara formal.
- e) Tidak ada materi tertentu yang harus tersaji secara formal.
- f) Tidak ada ujian
- g) Tidak ada lembaga sebagai penyelenggara.

### d. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan. Menurut (UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d.) pasal 14, jenjang pendidikan formal terdiri atas :

#### 1) Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI)

Merupakan jenjang yang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia. Sekolah dasar ditempuh dalam waktu 6 Tahun .

13

#### 2) Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTS)

Merupakan jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus sekolah dasar (atau sederajat). Sekolah menengah pertama ditempuh dalam waktu 3 tahun.

### 3) Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Madrasah Aliyah (MA)

Adalah jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus Sekolah Menengah Pertama (atau sederajat). Sekolah menengah atas ditempuh dalam kurun waktu 3 tahun

### 4) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/ setara SMP/ MTs, SMK sering disebut juga STM (Sekolah Teknik Menengah).

### 5) Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK)

Merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan dengan kekhasan agama Islam pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/ setara SMP/ MTs

### 6) Perguruan Tinggi

Merupakan satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dosen. Indonesia memiliki beberapa jenis perguruan tinggi antara lain:

- a) Akademi, Merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni tertentu.
- b) Politeknik, atau juga sering disamakan dengan institute teknologi adalah penamaan yang digunakan dalam berbagai institusi pendidikan yang memberikan berbagai jenis gelar dan sering beroperasi pada tingkat yang berbeda-beda dalam system pendidikan. Politeknik dapat merupakan institusi pendidikan tinggi dan teknik lanjutan serta

penelitian ilmiah ternama dunia atau pendidikan vokasi professional, yang memiliki spesialisasi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknik, dan teknologi atau jurusan-jurusan teknis yang berbeda jenis.

- c) Institut adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan vokasi dalam sekelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

36

e. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan gambaran atau filsafah sebuah pandangan hidup manusia, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Hummel dalam (Sadulloh, 2018) ada beberapa nilai yang perlu diperhatikan dalam menentukan tujuan pendidikan, antara lain :

1) *Autonomy*

*Autonomy* yaitu memberikan kesadaran, pengetahuan, dan kemampuan secara maksimum kepada individu maupun kelompok untuk dapat hidup mandiri, dan hidup bersama dalam kehidupan yang lebih.

2) Keadilan (*Equity*)

Keadilan (*Equity*) berarti bahwa tujuan pendidikan tersebut harus memberi kesempatan kepada seluruh warga masyarakat untuk dapat berpartisipasi dalam kehidupan berbudaya dan kehidupan ekonomi, dengan memberinya pendidikan dasar yang sama.

3) *Survival*

*Survival* yang berarti bahwa dengan pendidikan akan menjamin pewarisan akan kebudayaan dari satu generasi kepada generasi berikutnya.

#### f. Indikator Tingkat Pendidikan

Dari ketiga nilai tersebut diatas pendidikan mengemban tugas untuk menghasilkan generasi yang lebih baik, manusia-manusia yang berkebudayaan. Manusia yang sebagai makhluk individu yang memiliki kepribadian yang lebih baik dan berdasarkan pendapat (Kneller, 1974), (Tirtarahardja, 1994), Henderson di dalam (Sadulloh, 2018) dan (UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d.) maka dapat disimpulkan bahwa Dari beberapa definisi tentang pendidikan, dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses dalam mengembangkan semua aspek dalam kepribadian manusia secara menyeluruh untuk mencapai kepribadian individu yang lebih baik dan untuk mencapai hal tersebut di dalam pendidikan maka harus melalui jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukannya, berdasarkan kesimpulan diatas, maka Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai 2 indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) Jenjang Pendidikan
- 2) Kesesuaian Jurusan

## 2. Pengalaman Kerja

### a. Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Marwansyah dalam (Wariati, Nana, 2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut (Hasibuan, 2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. (Foster, B. S., 2001) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.



5

Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut (Manulang, 2008), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan 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 dominan memilih tenaga kerja yang berpengalaman. (Bangun, 2012) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemidahan 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 seta 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.

5

#### b. Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisikondisi tertentu menurut Handoko dalam (Basari, 2013) adalah sebagai berikut :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.



- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

c. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri dalam (Basari, 2013) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

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

d. Indikator Pengalaman kerja Menurut (Foster, B. S., 2001) yaitu:

- 1) Lama waktu/ masa bekerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### 3. Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Kinerja adalah hasil kerja Karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Simamora, 2007).

(Robbins SP, 2007), kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan atau efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Jadi jika seorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi / unit kerja tertentu mereka harus di kelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.

Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam (Ruky, 2002) memberikan pengertian sebagai berikut *performance is defined as the record of outcomes produkced on a specified job function or activity during time period*. Prestasi atau kinerja adalah catatan

tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

(Dessler, 2006) berpendapat kinerja (prestasi kerja) Karyawan adalah prestasi aktual Karyawan di bandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari Karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang di buat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari Karyawan terhadap Karyawan lainnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang tercapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang di berikan kepada Karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan penilaian kinerja merupakan proses yang di lakukan organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang (Mangkuprawira, 2003).

Menurut (Maryoto, 2000) kinerja Karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja Karyawan, kuantitas kerja Karyawan, dan kontribusi pada organisasi. Sherman and Ghomes dalam (Soelaiman, 2007) *Job performance is the amount of succesfull role achievement* (Prestasi kerja / kinerja adalah jumlah / ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai). Menurut (Soelaiman, 2007) dalam bukunya Manajemen Kinerja memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kinerja Karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para Karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Simamora dalam (Augusty, 2006) Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan Karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik Karyawan memenuhi persyaratan

sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Sedangkan Byars and Rue dalam (Augusty, 2006) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

(Mangkunegara., 2006) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Robbins SP, 2007) juga menyebutkan, kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

(Bernardin & Russel, 1993), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja Karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik, Seperti halnya dengan segi-segi lain dari pembinaan manajemen, tujuan utama dari penimbangan tahun akhir ini telah berubah. Penimbangan ini pada mulanya merupakan suatu alat untuk memberikan pedoman bagi manajemen dalam menseleksi para manajer untuk promosi atau kenaikan gaji, tetapi sekarang juga digunakan untuk melatih para manajer guna memperbaiki prestasi mereka, (Bernardin & Russel, 1993). Selanjutnya (Swasto, 2011) mengemukakan bahwa Prestasi kerja merupakan tindakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan, oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.



b. Cara Mengukur Kinerja Karyawan

Ada beberapa cara untuk mengukur Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan dapat diukur secara umum yaitu:

- 1). Kuantitas kerja, merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang Karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja Karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.” Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- 2). Kualitas kerja, merupakan suatu hasil yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
- 3). Pengetahuan tentang pekerjaan, bagaimana memanfaatkan semaksimal mungkin pengetahuan dan kemampuan Karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan kepada.
- 4). Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, dari hal ini dapat diukur sejauh mana inisiatif Karyawan dalam mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif yang dapat diukur dengan baik melalui pendapat atau pernyataan yang disampaikan kepada perusahaan serta menema tanggung jawab menyelesaikannya
- 5). Keputusan yang diambil, keputusan yang diambil oleh Karyawan dalam pekerjaannya akan mempengaruhi perusahaan secara tidak langsung, sehingga keputusan yang diambil haruslah tepat, keputusan yang diambil dengan cepat dan tepat akan dapat terukur dalam prestasi kerja
- 6). Perencanaan kerja, merupakan sebagai kerangka kerja dalam mencapai tujuan dan diharapkan di masa yang akan datang,



dalam menyusun sumber daya dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

21 Jadi prestasi kerja berkenan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh Karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini prestasi kerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Bagaimana untuk mengetahui kinerja Karyawan, (Bernardin & Russel, 1993), mengemukakan bahwa secara umum pengukuran kinerja mencakup dua kegiatan :

- 1). Identifikasi dimensi prestasi kerja.
- 2). Penetapan standar prestasi kerja.

1 (Bernardin & Russel, 1993), mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

- 1). *Quality*, merupakan tingkat seberapa jauh proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2). *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3). *Time liness*, adalah tingkat seberapa jauh suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4). *Cost effectiveness*, adalah tingkat seberapa jauh penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
- 5). *Need for supervision*, merupakan tingkat seberapa jauh seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

- 6). *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat seberapa jauh Karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja Karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat (Bernardin & Russel, 1993), maka Variabel Kinerja Karyawan memiliki 6 (enam) Indikator sebagai berikut :

- 1). *Quality of work*
- 2). *Quantity of work*
- 3). *Time lines*
- 4). *Cost effectiveness*
- 5). *Need for supervision*
- 6). *Interpersonal Impact*

## B. Penelitian Terdahulu

1. (Wirawan et al., 2019), dengan Judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman terhadap terhadap Kinerja Karyawan”, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Mandiri Tri Makmur, desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber dari karyawan dan kepala cabang PT Mandiri Tri Makmur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, *tingkat*

*pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.*

2. (Andika Dwi Putra, 2017), dengan judul *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini dilakukan pada PT. INKA (persero) Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur. Sampel penelitian ini sebesar 269 karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan pengalaman kerja berpengaruh signifikan juga terhadap kinerja karyawan.

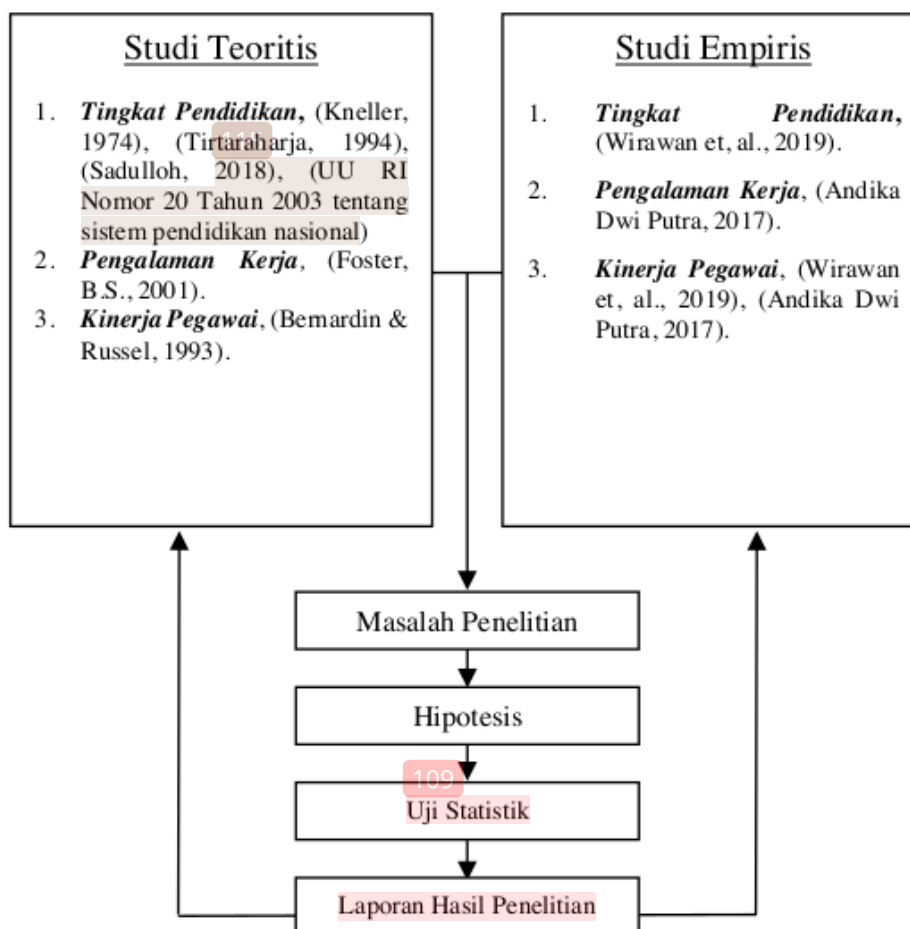
# KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

# BAB 3

117

## A. Kerangka Proses Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka, sehingga dapat dikemukakan suatu kerangka proses berpikir dengan meninjau studi teoritis dan studi empiris sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir**

19 Kerangka berpikir penelitian dimulai dari mendudukan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis dan empiris yang relevan, dapat digunakan dalam menjelaskan dan menganalisis masalah penelitian. Pola pikir yang digunakan untuk membuat kerangka proses berpikir tersebut adalah pola pikir deduktif dan induktif. Dalam literatur seringkali kedua pola pikir tersebut dipergunakan sendiri-sendiri sehingga kurang memuaskan. Menurut (Kuncoro, 2003) Ketika digunakan secara Bersama-sama sebagai bagian integral dari ilmu pengetahuan pola piker demikian sangat bermanfaat.

Dari gambar 3.1 dapat dijelaskan bahwa kerangka proses berpikir pada penelitian ini disusun berdasarkan kajian teoritik maupun empirik yang menghasilkan celah penelitian yang kemudian celah penelitian tersebut diangkat menjadi masalah penelitian dari variabel-variabel untuk dilakukan studi lebih lanjut. Variable-variabel tersebut adalah :

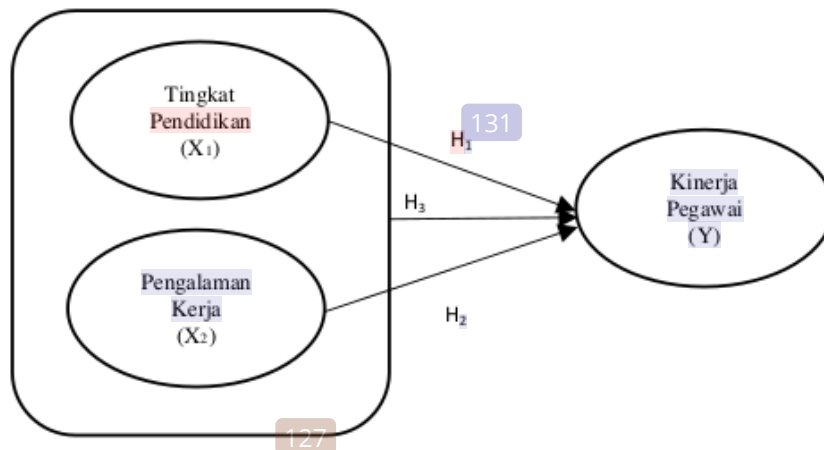
1. Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) yang meliputi Jenjang Pendidikan ( $X_{1.1}$ ), Kesesuaian Jurusan ( $X_{1.2}$ ).
2. Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) yang meliputi Lama Waktu/ Masa Kerja ( $X_{2.1}$ ), Pengetahuan ( $X_{2.2}$ ), Keterampilan ( $X_{2.3}$ ), Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ( $X_{2.4}$ ).
3. Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang meliputi *Quality of work* ( $Y_1$ ), *Quantity of work* ( $Y_2$ ), *Time lines* ( $Y_3$ ), *Cost effectiveness* ( $Y_4$ )

Dari masalah penelitian tersebut diajukan dugaan-dugaan yang akan diuji kebenarannya. Untuk menguji hipotesis tesebut dilakukan pengambilan sampel, pengukuran variable dan pencarian data penelitian, kemudian data terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji statistic dengan Teknik Analisa Regresi Linear Berganda dengan program SPSS Versi 29. hasil pengujian dugaan tersebut merupakan temuan yang dihasilkan dari penelitian ini.



## B. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka tentang pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin, maka dikembangkan kerangka konseptual yang menjadi kerangka penelitian ini. Dalam kerangka konseptual ini akan diuraikan hubungan di antara variabel yang akan diteliti yang berupa hubungan kausal antara variabel satu dengan variabel lainnya baik sebagai *independent variable* maupun *dependent variable*. Kerangka konseptual ini menggambarkan hubungan antara variabel yang disusun berdasarkan telaah teori dan hasil penelitian terdahulu sebagai studi empiris atau pemikiran yang logis. kerangka konseptual penelitian seperti yang tampak pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 3.2 Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan Gambar 3.2 tentang kerangka Konseptual Penelitian, maka dalam hal ini, merupakan salah satu cara untuk dapat mengemukakan hipotesis penelitian guna memudahkan analisis laporan hasil penelitian.

## C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan Pustaka, kerangka proses berpikir, dan kerangka konseptual

penelitian, maka dapatlah disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 121
- H<sub>1</sub> Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin.
- 92
- H<sub>2</sub> Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin.
- 43
- H<sub>3</sub> Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin.

44

## A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

## B. Rancangan Penelitian

Menurut (Nazir, 2002) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan rancangan penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, dalam rancangan ini dibutuhkan suatu gambar atau diagram yang dapat memberikan petunjuk awal terhadap kejelasan penelitian lebih lanjut, sehingga dapat memudahkan analisis data selanjutnya. Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan dan Pengalaman terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin

Hasil penelitian ini diharapkan bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya teori manajemen sumber daya manusia antara lain, pertama : dapat memberikan masukan kepada STIMI Banjarmasin tentang membangun dan mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai STIMI Banjarmasin. Berdasarkan hasil kajian dan analisis data maka penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian sebab akibat (*causal research*). Penelitian sebab akibat adalah penelitian yang mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara berbagai variabel. Adapun metode yang digunakan ialah *Explanatory survey method* (suatu metode

penelitian *survey* yang bertujuan menguji hipotesis). Pengertian metode *survey* ini dibatasi pada pengertian *survey*, di mana informasi dikumpulkan dari sebagian populasi, seperti yang dikemukakan oleh (Bungin, 2009) bahwa: Umumnya pengertian *survey* dibatasi pada pengertian sampel, di mana informasi dikumpulkan dari sebagian populasi. Tujuan *survey* dapat merupakan pengumpulan data sederhana, dapat pula jauh dari itu yakni bersifat menerangkan atau menjelaskan, mempelajari fenomena dengan hubungan variabel penelitian, yang dijadikan populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan Pegawai Struktural STIMI Banjarmasin

125

### C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kampus STIMI Banjarmasin yang beralamat Jl. Kuripan No.26 Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

6

### D. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Operasional Variabel yang dikemukakan dalam penelitian ini meliputi Variabel Bebas (*Independent Variabel*) yakni, Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) yakni, Variabel Kinerja pegawai (Y) Secara singkat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Pendidikan

Variabel	Indikator	Item/ Pernyataan
Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )	Jenjang Pendidikan ( $X_{1.1}$ )	1. Ketika saya ditempatkan pada posisi yang baru, maka saya diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan dalam pekerjaan tersebut.



Variabel	Indikator	Item/ Pernyataan
		2. Saya akan melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. 3. Ketika perusahaan saya memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, maka saya akan mengambil kesempatan itu
	Kesesuaian Jurusan (X <sub>1.2</sub> )	1. Perusahaan saya membuat program pendidikan sesuai dengan jurusan untuk meningkatkan kinerja karyawan 2. Saya merasa senang dengan penempatan posisi pekerjaan saya sekarang 3. saya harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan skill & kompetensi yang saya miliki.

113

## 2. Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Indikator	Item/ Pernyataan
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	Lama Waktu/ masa kerja (X <sub>2.1</sub> )	1. Lama bekerja di Kampus STIMI Banjarmasin 2. Tingkat memahami tugas-tugas yang dikerjakan 3. Tingkat pelaksanaan pekerjaan
	Pengetahuan (X <sub>2.2</sub> )	1. Tingkat memperoleh pengetahuan 2. Tingkat kemampuan memahami informasi 3. Tingkat pemahaman prosedur dalam perusahaan
	Keterampilan (X <sub>2.3</sub> )	1. Tingkat Kemampuan fisik yang dimiliki 2. Tingkat Pencapaian Tugas 3. Tingkat menjalankan tugas
	Penguasaan terhadap pekerjaan	1. Tingkat penguasaan dalam pelaksanaan aspek teknik 2. Tingkat penguasaan Teknik pekerjaan

114

Variabel	Indikator	Item/ Pernyataan
	dan peralatan (X <sub>2.4</sub> )	3. Tingkat kesesuaian hasil dan target direncanakan

### 3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Item/ Pernyataan
Kinerja Pegawai (Y)	<i>Quality of work</i> (Y <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu mencapai jumlah unit yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam satu periode satu tahun</li> <li>2. Saya selalu mencapai <b>Jumlah kerja</b> yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun.</li> </ol>
	<i>Quantity of work</i> (Y <sub>2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu mencapai hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan <b>Kualitas kerja</b> yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun.</li> <li>2. Saya selalu mencapai hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan <b>Visi dan Misi</b> yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun.</li> </ol>
	<i>Time lines</i> (Y <sub>3</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu dapat menyelesaikan kegiatan sesuai dengan waktu yang ditentukan</li> <li>2. Saya selalu dapat mengkoordinasikan kegiatan dengan bidang lain sesuai waktu yang telah ditentukan</li> </ol>
	<i>Cost effectiveness</i> (Y <sub>4</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi tempat saya bekerja, dengan biaya yang efisien.</li> </ol>

Variabel	Indikator	Item/ Pernyataan
		2. Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi tempat saya bekerja, dengan mencapai hasil yang tertinggi
	<i>Need for supervision</i> (Y5)	1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan sesuai standar tanpa adanya pengawasan supervisor. 2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai pesanan tanpa adanya pengawasan supervisor.
	<i>Interpersonal Impact</i> (Y6)	1. Saya mampu menjaga nama baik sebagai pekerja professional di perusahaan tempat saya bekerja. 2. Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya sebagai pekerja professional di perusahaan tempat saya bekerja

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Populasi menurut (Arikunto, 2006) adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti. Populasi penelitian ini ialah keseluruhan Pegawai Struktural STIMI Banjarmasin yaitu sebanyak 25 orang Pegawai. Seperti tampak pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4  
Daftar jabatan & Jumlah Pegawai STIMI Banjarmasin  
Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Ketua	1
2	Wakil Ketua I	1
3	Wakil Ketua II	1
4	Wakil Ketua III	1
5	Ka. UPM	1
6	Staf UPM	1
7	Ka. Prodi	1

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
8	Sekretaris Prodi	0
9	Ka. P2M	1
10	Kepala Lab	1
11	Kabag. Perpustakaan	1
12	Kasubag. Perpustakaan	1
13	Staf Perpustakaan	1
14	Kabag. Umum & Kepegawaian	1
15	Kasubag. Umum	1
16	Staff Umum	1
17	Kabag. Keuangan	1
18	Kasubag. Keuangan	1
19	Kasubag. Akademik	1
20	Staf Akademik	1
21	Kabag. Kemahasiswaan	1
22	Staf Kemahasiswaan	2
23	Kabag. Tracer Study	1
24	Staf Kemahasiswaan	1
25	Staf IT	1
Total Pegawai		25

Sumber data : Umum Kepegawaian STIMI Banjarmasin 2020

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah Sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel dapat diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (sensus). Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2002). Beberapa alasan pengambilan sampel adalah:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Lebih mudah dalam penyebaran angket karena sudah ditentukan jumlahnya.

Berpijak pada pendapat tersebut, maka pengambil sampel dalam penelitian ini tidak dilakukan namun dengan cara mengambil



semua bagian populasi sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (sensus) yaitu sebanyak 25 Orang pegawai.

## **F. Jenis dan Sumber Data**

Data adalah bentuk jamak dari kata datum (bahasa latin) yang berarti karunia atau pemberian. Secara definitive data dapat diartikan sebagai kumpulan angka, fakta, fenomena atau keadaan yang merupakan hasil pengamatan, pengukuran atau pencacahan terhadap kuantitas atau sifat obyek, yang dapat berfungsi untuk membedakan objek yang satu dengan lainnya pada sifat yang sama (Augusty, 2006). Data yang dapat dipergunakan dalam penelitian hanyalah data yang baik, yaitu yang memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang menunjukkan tanggapan/ penilaian responden yang mengukur orientasi perusahaan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan dan kinerja perusahaan. Berdasarkan skala ukurannya jenis data yang digunakan adalah data ordinal, interval dan ratio dimana selain itu mengandung unsur penamaan dan urutan.

Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengumpulkan terlebih dahulu dan menerbitkannya.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Analisis data dilaksanakan melalui kegiatan : (1) mengelompokkan data sejenis dalam suatu tabel (tabulasi), (2) untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor Tingkat pendidikan ( $X_1$ ) yang didasari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan serta Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) yang didasari Lama Waktu/ masa Kerja, Pengetahuan, Keterampilan, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang didasari *Quality of work, Quantity of work, Time lines, Cost effectiveness, Need for supervision, Interpersonal Impact* pada STIMI Banjarmasin.

## H. Teknik Analisa Data

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat, sekaligus memeriksa validitas dan reliabilitas instrument penelitian secara keseluruhan. Oleh karena itu digunakan teknik analisis Regresi linear berganda menggunakan software SPSS versi 19.

Model analisis Regresi Linear Berganda yang digunakan Hair, et al. (2010) adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e_i$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Pegawai

$e_i$  = Error Term

$X_1$  = Tingkat Pendidikan

$X_2$  = Pengalaman Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefesien

**A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin berdiri pada tanggal 17 Maret 1983 dengan nama Akademi Sekretaris Manajemen Indonesia (ASMI), sehingga bisa dikatakan bahwa perguruan tinggi swasta ini merupakan perguruan tinggi yang cukup berpengalaman di dunia pendidikan, dibawah naungan Yayasan Pendidikan Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia Provinsi Kalimantan Selatan, pada tanggal 6 Agustus 1987 Akademi Sekretaris Manajemen Indonesia (ASMI) berubah dan berganti nama menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin dengan telah mendapatkan ijin operasional Nomor : 3469/D/T/K-XI/2009, per tanggal 28 September 2009 dan masih tetap eksis hingga sekarang,

Memasuki tahun akademik 2019/2020, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin dibawah binaan Yayasan Pendidikan Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia Provinsi Kalimantan Selatan telah memperoleh Status Akreditasi "B" berdasarkan SK BAN-PT Nomor : 38/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019, tertanggal 26 Februari 2019. STIMI Banjarmasin sebagai lembaga Pendidikan Tinggi berkewajiban melaksanakan amanat UUD 1945 Republik Indonesia yakni mencerdaskan Bangsa Indonesia melalui pendidikan formal dan tertuang dalam bentuk Visi & Misi STIMI Banjarmasin sebagai berikut:

Visi : Pada tahun 2021 menjadi perguruan tinggi yang berdaya saing, berkarakter dan berjiwa entrepreneurship dalam ilmu manajemen di tingkat regional.

#### Misi :

1. Mengembangkan Kelembagaan yang berorientasi Mutu di Kawasan Regional
2. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berdaya saing, berkarakter, dan berjiwa entrepreneurship di bidang ilmu manajemen
3. Mengembangkan penelitian yang berkarakter dan berjiwa entrepreneurship di bidang ilmu manajemen
4. Mengembangkan program pengabdian kepada masyarakat yang dapat meningkatkan jiwa entrepreneurship.

#### Struktur Organisasi STIMI Banjarmasin

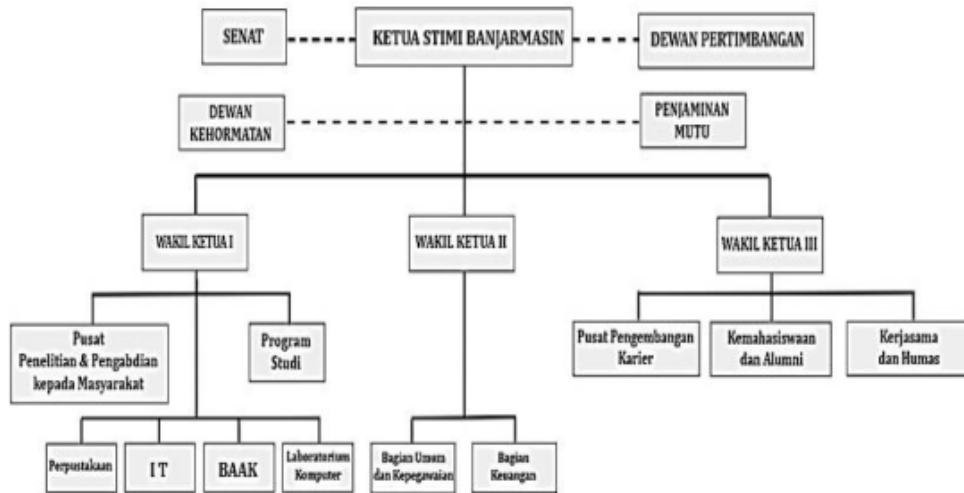
Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi secara efektif dan efisien maka dalam semua aktifitas yang dilakukan oleh pegawai yang ada di organisasi, ada pembagian tugas atau pekerjaan pada setiap pegawai yang bekerja pada organisasi itu sehingga antara pegawai yang satu mempunyai hubungan dengan pegawai lainnya dalam hal pekerjaan.

Hasil dari kegiatan pengorganisasian adalah terciptanya organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan yang bulat dalam rangka usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta telah diwadahkan dalam suatu susunan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan. Sukses atau tidak nya suatu organisasi akan sangat tergantung ada fungsi manajemennya dan fungsi administrasi dalam melaksanakan fungsi organisasi dapat dilihat dan dinilai dari kemampuan untuk menciptakan organisasi yang baik.

Struktur Organisasi STIMI Banjarmasin mempermudah pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta kepada siapa pegawai tersebut akan bertanggung jawab, sehingga dapat memerjelas tugas, wewenang, tanggung jawab, dengan demikian akan membantu dalam mencapai suatu



tujuan perusahaan, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar struktur Organisasi STIMI Banjarmasin berikut ini.



Gambar 5.1 Struktur Organisasi STIMI Banjarmasin

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa struktur organisasi STIMI Banjarmasin berbentuk Organisasi lini dan Staff, yang terdapat wewenang dan tanggung jawab anggota organisasi tersebut.

## B. Gambaran umum Responden

Dalam penelitian ini, pegawai STIMI Banjarmasin, baik yang berstatus dosen maupun tidak, yang masuk dalam bagian struktur organisasi merupakan Unit analisis sebagai objek penelitian peneliti. Dalam penelitian ini responden diminta untuk mengisi kuesioner yang berisikan pertanyaan yang berkaitan dengan Variabel yang telah ditentukan sebelumnya dalam penelitian ini.

### 1. Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin

Dalam penelitian ini gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dibedakan menjadi dua, yaitu laki-laki dan

perempuan, berikut data responden yang didapatkan berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.1

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	14	56%
Perempuan	11	44%
Total	25	100%

Sumber data, Lampiran 2 Data diolah, 2021

Dari tabel 5.1 diatas, maka dapat disimpulkan yang mendominasi dalam penelitian ini untuk menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 56%, artinya STIMI Banjarmasin dalam hal penelitian ini lebih banyak memperkerjakan laki-laki dalam hal mengelola perguruan tinggi.

## 2. Gambaran umum berdasarkan usia

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, untuk gambaran umum berdasarkan usia maka diperoleh hasil yang kemudian digolongkan menjadi 4 golongan usia, berikut data penelitian yang didapatkan berdasarkan usia

Tabel 5.2

Gambaran Umum berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
18 – 25	3	12%
26 – 35	10	40%
36 - 45	4	16%
>46	8	32%
Total	25	100%

Sumber data, Lampiran 2 Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebesar 32% berusia lebih dari 46 tahun, sedangkan 18-45 tahun sebesar 68% artinya

rentan usia dari hasil penelitian ini sangat memiliki potensi terhadap produktifitas dan kinerja yang baik dalam hal bekerja.

82

### 3. Gambaran umum berdasarkan tingkat Pendidikan

Latar belakang pendidikan seorang akan mempengaruhi dalam kehidupannya di masyarakat, latar belakang pendidikan akan menjadi dasar berpikir dan mengungkapkan pendapat dalam mengambil keputusan. Tabel dibawah ini disajikan data responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 5.3

Pengelompokan responden menurut tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA	4	16%
D3	1	4%
S1	5	20%
S2	11	44%
S3	4	16%
Total	25	100%

89

Sumber data, Lampiran 2 Data diolah, 2021

Dari tabel diatas tersebut dapat dilihat bahwa responden yang mempunyai latar belakang SMA sebanyak 6%, D3 dan S1 sebanyak 24%, sedangkan S2 dan S3 sebanyak 60%, artinya jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan dapat berpotensi baik karena dari tingkat pendidikan yang tinggi tentu saja memiliki pemahaman yang tinggi atas pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner yang telah dibagikan.

32

### C. Deskriptif Tanggapan Responden

Hasil analisis deskriptip berupa table frekuensi dapat digunakan untuk mengetahui distribusi dari jawaban responden terhadap setiap indicator dari masing-masing Variabel. Sebagai

dasar untuk mengelompokkan hasil rata-rata tanggapan responden masing-masing dari Variabel yang dipersepsikan dapat ditentukan berdasarkan nilai interval dengan formulasi sebagai berikut

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

25 Dengan nilai interval tersebut, maka deskripsi Variabel penelitian atas persepsi jawaban yang diberikan responden dikategorikan sebagai berikut :

1,00 – 1,79 : Tidak setuju/ Tidak Baik/ Sangat Kecil

1,80 – 2,59 : kurang setuju/ Kurang Baik/ Sebagian Kecil

2,60 – 3,39 : Cukup Setuju/ Cukup Baik/ Cukup Besar

3,40 – 4,19 : Setuju/ Baik/ Sebagian Besar

4,20 – 5,00 : Sangat Setuju/ Sangat Baik/ Sangat Besar

1

Sebagai dasar untuk mengelompokkan hasil prosentasi tanggapan dari masing-masing responden dapat ditentukan berdasarkan nilai interval dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Prosentase Interval Kelas} = \frac{100\%}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{100\%}{5} = 20\%$$

Dengan prosentase nilai interval tersebut, maka deskripsi hasil prosentase jawaban respinden atas persepsi jawaban yang diberikan dikategorikan sebagai berikut :

0,00 – 19,99 : Sangat Tidak setuju/ Sangat Sedikit/ Teramat Sangat Kecil

20,00 – 39,99 : Kurang Setuju/ Sedikit/ Sangat Kecil

40,00 – 59,99 : Cukup Setuju/ Cukup Banyak/ Netral

60,00 – 79,99 : Setuju/ Banyak/ Besar

80,00 – 100,00 : Sangat Setuju/ Sangat banyak/ Sangat besar



8 Selanjutnya di Bab ini dijelaskan tanggapan responden tentang Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ), melalui distribusi frekuensi dan nilai rata-rata.

116

### 1. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

Variabel Tingkat Pendidikan diukur menggunakan dua indikator yaitu : Indikator Jenjang Pendidikan ( $X_{1.1}$ ), Kesesuaian Jurusan ( $X_{1.2}$ ). berikut hasil skor jawaban indikator dapat disajikan lebih jelas pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.4

13

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

No.	Pernyataan	1 STS	2 KS	3 N	4 S	5 SS	$\bar{X}$	$\sigma$
Jenjang Pendidikan ( $X_{1.1}$ )								
P1	Ketika saya ditempatkan pada posisi yang baru, maka saya diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan dalam pekerjaan tersebut.	1	2	3	14	5	3,80	1,000
		4%	8%	12%	56%	20%		
P2	Saya akan melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.	-	-	2	13	10	4,32	0,627
		-	-	8%	52%	40%		
P3	Ketika STIMI memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, maka saya akan	-	-	2	14	9	4,28	0,614
		-	-	8%	56%	36%		

85 No.	Pernyataan	1 STS	2 KS	3 N	4 S	5 SS	$\bar{X}$	$\sigma$
	mengambil kesempatan itu							
(X <sub>1.1</sub> )							12,40	1,77
Kesesuaian Jurusan (X <sub>1.2</sub> )								
P4	STIMI Banjarmasin membuat program pendidikan sesuai dengan jurusan untuk meningkatkan kinerja Pegawai	1	2	1	16	5	3,88	0,971
		4%	8%	4%	64%	20%		
P5	Saya merasa senang dengan penempatan posisi pekerjaan saya sekarang	-	-	4	11	10	4,24	0,723
		-	-	16%	44%	40%		
P6	Saya harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan skill & kompetensi yang saya miliki.	-	-	4	15	6	4,08	0,640
		-	-	16%	60%	24%		
(X <sub>1.2</sub> )							12,20	1,386
X <sub>1</sub>							24,60	2,530

Sumber data, Lampiran 2 Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan diketahui terhadap 25 responden, yang berkenaan dengan item-item pernyataan variabel Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>) sebagai berikut :

Tanggapan responden pada jenjang pendidikan (X<sub>1.1</sub>) item P1 yaitu Ketika saya ditempatkan pada posisi yang baru, maka saya diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan dalam pekerjaan tersebut,

dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 19 responden (76%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 3 responden (12%) menyatakan netral, dan sebanyak 3 responden (12%) menyatakan kurang setuju dan sangat tidak setuju, dengan skor nilai rata-rata sebesar 3,80 dan standar deviasi sebesar 1,000 menunjukkan bahwa ketika pegawai ditempatkan pada posisi yang baru, maka pegawai tersebut diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan dalam pekerjaannya. Tanggapan responden pada jenjang pendidikan ( $X_{1.1}$ ) item P2 yaitu Saya akan melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 23 responden (92%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 2 responden (8%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,32 dan standar deviasi sebesar 0,627 menunjukkan bahwa pegawai akan melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Tanggapan responden pada jenjang pendidikan ( $X_{1.1}$ ) item P3 yaitu ketika STIMI Banjarmasin memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, maka saya akan mengambil kesempatan itu, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 23 responden (92%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 2 responden (8%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,28 dan standar deviasi sebesar 0,614 menunjukkan bahwa ketika STIMI Banjarmasin memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, maka saya akan mengambil kesempatan itu.

Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator Jenjang Pendidikan yang membentuk variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dengan skor rata-rata sebesar 12,40 dan standar deviasi 1,77 dan pernyataan P2 yaitu Saya akan melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja, merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator jenjang pendidikan pada variabel Tingkat Pendidikan.

Tanggapan responden pada kesesuaian jurusan ( $X_{1.2}$ ) item P4 yaitu STIMI Banjarmasin membuat program pendidikan sesuai dengan jurusan untuk meningkatkan kinerja Pegawai, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 21 responden (84%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 1 responden (4%)

menyatakan netral, dan sebanyak 3 responden (12%) menyatakan kurang setuju dan sangat tidak setuju, dengan skor nilai rata-rata sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 0,971 menunjukkan bahwa STIMI Banjarmasin membuat program pendidikan sesuai dengan jurusan untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Tanggapan responden pada kesesuaian jurusan ( $X_{1,2}$ ) item P5 yaitu Saya merasa senang dengan penempatan posisi pekerjaan saya sekarang, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 21 responden (84%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 4 responden (16%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,24 dan standar deviasi sebesar 0,723 menunjukkan bahwa pegawai merasa senang dengan penempatan posisi pekerjaan saya sekarang. Tanggapan responden pada kesesuaian jurusan ( $X_{1,2}$ ) item P6 yaitu Saya harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan skill & kompetensi yang saya miliki, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 22 responden (84%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 4 responden (16%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,08 dan standar deviasi sebesar 0,640 menunjukkan bahwa pegawai harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan skill & kompetensi yang mereka miliki.

Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator kesesuaian pendidikan yang membentuk variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dengan skor rata-rata sebesar 12,20 dan standar deviasi 1,386 dan pernyataan P5 yaitu Saya merasa senang dengan penempatan posisi pekerjaan saya sekarang, merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator jenjang pendidikan pada variabel Tingkat Pendidikan.

## 2. Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Variabel Pengalaman Kerja diukur menggunakan dua indikator yaitu : Indikator lama waktu/masa kerja ( $X_{2,1}$ ), Pengetahuan ( $X_{2,2}$ ), Keterampilan ( $X_{2,3}$ ), Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ( $X_{2,4}$ ), berikut hasil skor jawaban indikator dapat disajikan lebih jelas pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.5

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

No.	Pernyataan	1 TSK	2 SK	3 N	4 B	5 SB	$\bar{X}$	$\sigma$
Lama Waktu/ masa kerja ( $X_{2.1}$ )								
P7	Lama bekerja di Kampus STIMI Banjarmasin	-	7	5	7	6	3,48	1,159
		-	28%	20%	28%	24%		
P8	Tingkat memahami tugas-tugas yang dikerjakan	-	-	2	17	6	4,16	0,554
		-	-	8%	68%	24%		
P9	Tingkat pelaksanaan pekerjaan	-	-	6	11	8	4,08	0,759
		-	-	24%	44%	32%		
( $X_{2.1}$ )							11,72	1,622
Pengetahuan ( $X_{2.2}$ )								
P10	Tingkat memperoleh keterampilan	-	-	6	12	7	4,04	0,735
		-	-	24%	48%	28%		
P11	Tingkat kemampuan memahami informasi	-	-	2	16	7	4,20	0,577
		-	-	8%	64%	28%		
P12	Tingkat pemahaman prosedur dalam STIMI Banjarmasin.	2	-	5	12	6	3,80	1,080
		8%	-	20%	48%	24%		
( $X_{2.2}$ )							12,04	1,865
Keterampilan ( $X_{2.3}$ )								



P13	Tingkat Kemampuan fisik yang dimiliki	-	-	9	12	4	3,80	0,70
		-	-	36%	48%	16%		
P14	Tingkat Pencapaian Tugas	-	2	2	13	8	4,80	0,862
		-	8%	8%	52%	32%		
P15	Tingkat menjalankan tugas	-	-	4	14	7	4,12	0,666
		-	-	16%	56%	28%		
(X <sub>2.3</sub> )							12,00	1,497
8	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (X <sub>2.4</sub> )							
P16	Tingkat penguasaan dalam pelaksanaan aspek teknik	-	-	1	15	9	4,32	0,557
		-	-	4%	60%	36%		
P17	Tingkat penugasan Teknik pekerjaan	-	-	3	14	8	4,20	0,645
		-	-	12%	56%	32%		
P18	Tingkat kesesuaian hasil dan target direncanakan	-	-	1	11	13	4,48	0,586
		-	-	4%	44%	52%		
(X <sub>2.4</sub> )							11,30	1,386

Sumber data, Lampiran 2 Data diolah, 2021

32

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan diketahui terhadap 25 responden, yang berkenaan dengan item-item pernyataan variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) sebagai berikut :

Tanggapan responden pada lama waktu/ masa kerja (X<sub>2.1</sub>) item P7 yaitu lama bekerja di Kampus STIMI Banjarmasin, dapat

dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 13 responden (52%) menyatakan 9 tahun keatas, sebanyak 5 responden (20%) menyatakan 5-8 tahun, dan sebanyak 7 responden (28%) menyatakan kurang dari 4 tahun, dengan skor nilai rata-rata sebesar 3,48 dan standar deviasi sebesar 1,159 menunjukkan lama bekerja di Kampus STIMI Banjarmasin. Tanggapan responden lamawaktu/ masa kerja ( $X_{2.1}$ ) item P8 yaitu Tingkat memahami tugas-tugas yang dikerjakan, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 23 responden (92%) menyatakan paham dan sangat paham, sebanyak 2 responden (8%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,16 dan standar deviasi sebesar 0,554 menunjukkan bahwa pegawai memahami tugas-tugas yang dikerjakan. Tanggapan responden pada lama waktu/ masa kerja ( $X_{2.1}$ ) item P9 yaitu tingkat pelaksanaan pekerjaan, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 19 responden (76%) menyatakan lebih dari 60% telah terkerjakan, sebanyak 6 responden (24%) menyatakan 40%-59% terkerjakan, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,08 dan standar deviasi sebesar 0,759 menunjukkan tingkat pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator lama waktu/ masa kerja yang membentuk variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dengan skor rata-rata sebesar 11,72 dan standar deviasi 1,622 dan pernyataan P7 yaitu tingkat memahami tugas-tugas yang dikerjakan, merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator lama waktu/ masa kerja pada variabel Pengalaman Kerja.

Tanggapan responden pada Pengetahuan ( $X_{2.2}$ ) item P10 yaitu Tingkat memperoleh pengetahuan, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 19 responden (76%) menyatakan 60% keatas memperoleh keterampilan, sebanyak 6 responden (24%) menyatakan 40%-59% memperoleh keterampilan, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,04 dan standar deviasi sebesar 0,735 menunjukkan tingkat memperoleh keterampilan. Tanggapan responden pengetahuan ( $X_{2.2}$ ) item P11 yaitu tingkat kemampuan memahami informasi, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 23 responden (92%) menyatakan paham dan sangat paham, sebanyak 2 responden (8%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,20 dan standar deviasi sebesar

0,577 menunjukkan bahwa pegawai 60% keatas memahami informasi yang terbaru dalam pekerjaan. Tanggapan responden pada pengetahuan ( $X_{2.2}$ ) item P12 yaitu Tingkat pemahaman prosedur dalam STIMI Banjarmasin, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 18 responden (72%) menyatakan lebih paham dan sangat paham, sebanyak 5 responden (20%) menyatakan netral dan sebanyak 2 responden (8%) menyatakan sangat tidak paham dengan skor nilai rata-rata sebesar 3,80 dan standar deviasi sebesar 1,080 menunjukkan tingkat pemahaman prosedur dalam STIMI Banjarmasin.

Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator pengetahuan yang membentuk variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dengan skor rata-rata sebesar 12,04 dan standar deviasi 1,865 dan pernyataan P11 yaitu tingkat kemampuan memahami informasi yang terbaru dalam pekerjaan, merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator pengetahuan pada variabel Pengalaman Kerja.

Tanggapan responden pada Keterampilan ( $X_{2.3}$ ) item P13 yaitu Tingkat kemampuan fisik yang dimiliki, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 16 responden (64%) menyatakan mampu dan sangat mampu, sebanyak 9 responden (36%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,80 dan standar deviasi sebesar 0,862 menunjukkan tingkat kemampuan fisik yang dimiliki. Tanggapan responden keterampilan ( $X_{2.3}$ ) item P14 yaitu tingkat menjalankan tugas, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 21 responden (84%) menyatakan tinggi dan sangat tinggi, sebanyak 2 responden (8%) menyatakan netral, sebanyak 2 responden (8%) menyatakan rendah dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,80 dan standar deviasi sebesar 0,862 menunjukkan bahwa tingkat pencapaian tugas. Tanggapan responden pada keterampilan ( $X_{2.3}$ ) item P15 yaitu tingkat menjalankan tugas, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 21 responden (84%) menyatakan tinggi dan sangat tinggi, sebanyak 4 responden (16%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,12 dan standar deviasi sebesar 0,66 menunjukkan tingkat menjalankan tugas.

Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator keterampilan yang membentuk variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dengan skor rata-rata sebesar 12,00 dan standar deviasi 1,497 dan pernyataan P14 yaitu tingkat pencapaian tugas (tugas yang diselesaikan), merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator pengetahuan pada variabel Pengalaman Kerja.

Tanggapan responden pada penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ( $X_{2.4}$ ) item P16 yaitu Tingkat penguasaan dalam pelaksanaan aspek teknik, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 24 responden (96%) menyatakan menguasai dan sangat menguasai, sebanyak 1 responden (4%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,32 dan standar deviasi sebesar 0,557 menunjukkan Tingkat penguasaan dalam pelaksanaan aspek teknik. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ( $X_{2.4}$ ) item P17 yaitu tingkat penugasan teknik pekerjaan, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 22 responden (88%) menyatakan tinggi dan sangat tinggi, sebanyak 3 responden (12%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,20 dan standar deviasi sebesar 0,645 menunjukkan bahwa tingkat penugasan teknik pekerjaan. Tanggapan responden pada Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ( $X_{2.4}$ ) item P18 yaitu tingkat kesesuaian hasil dan target direncanakan, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 24 responden (96%) menyatakan sesuai dan sangat sesuai, sebanyak 1 responden (4%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,20 dan standar deviasi sebesar 0,66 menunjukkan tingkat kesesuaian hasil dan target direncanakan.

45 Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang membentuk variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dengan skor rata-rata sebesar 1,30 dan standar deviasi 1,386 dan pernyataan P18 yaitu tingkat kesesuaian hasil dan target direncanakan, merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada variabel Pengalaman Kerja.



### 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai diukur menggunakan dua indikator yaitu : Indikator *Quality of work* ( $Y_1$ ), *Quantity of work* ( $Y_2$ ), *Time lines* ( $Y_3$ ), *Cost effectiveness* ( $Y_4$ ), *Need for supervision* ( $Y_5$ ), *Interpersonal Impact* ( $Y_6$ ), berikut hasil skor jawaban indikator dapat disajikan lebih jelas pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.6

#### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Tingkat Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	$\bar{X}$	$\sigma$
<i>Quality of work</i> ( $Y_1$ )								
P19	Saya selalu mencapai jumlah unit yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam satu periode satu tahun	-	1	4	18	2	3,84	0,624
		-	4%	16%	72%	8%		
P20	Saya selalu mencapai Jumlah kerja yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun.	-	-	2	20	3	4,04	0,455
		-	-	8%	80%	12%		
(Y <sub>1</sub> )							7,88	0,952
<i>Quantity of work</i> ( $Y_2$ )								
P21	Saya selalu mencapai hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan <b>Kualitas kerja</b> yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam	-	-	1	21	3	4,08	0,400
		-	-	4%	84%	12%		



85 No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	$\bar{X}$	$\sigma$
	suatu periode satu tahun.							
P22	Saya selalu mencapai hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan <b>Visi dan Misi</b> yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun.	2	-	6	13	4	3,68	1,030
		8%	-	24%	52%	16%		
(Y <sub>2</sub> )							7,76	1,176
<i>Time lines (Y<sub>3</sub>)</i>								
P23	Saya selalu dapat menyelesaikan kegiatan sesuai dengan waktu yang di tentukan	-	-	6	15	4	3,92	0,640
		-	-	24%	60%	16%		
P24	Saya selalu dapat mengkoordinasikan kegiatan dengan bidang lain sesuai waktu yang telah ditentukan	-	-	1	18	6	4,20	0,500
		-	-	4%	72%	24%		
(Y <sub>3</sub> )							8,12	0,909
<i>Cost effectiveness (Y<sub>4</sub>)</i>								
P25	Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi tempat saya bekerja, dengan biaya yang efisien.	1	-	4	14	6	3,96	0,889
		4%	-	16%	56%	24%		
P26	Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi tempat saya bekerja,	-	-	8	12	5	3,88	0,726
		-	-	32%	48%	20%		

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	$\bar{X}$	$\sigma$
	dengan mencapai hasil yang tertinggi							
(Y <sub>4</sub> )							7,84	1,488
<i>Need for supervision (Y<sub>5</sub>)</i>								
P27	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan sesuai standar tanpa adanya pengawasan supervisor.	-	-	3	16	6	4,04	0,611
		-	-	12%	64%	24%		
P28	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai pesanan tanpa adanya pengawasan supervisor.	-	-	2	11	12	4,12	0,600
		-	-	8%	44%	48%		
(Y <sub>5</sub> )							8,16	1,120
<i>Interpersonal Impact (Y<sub>6</sub>)</i>								
P29	Saya mampu menjaga nama baik sebagai pekerja professional di perusahaan tempat saya bekerja.	-	-	2	11	12	4,40	0,645
		-	-	8%	44%	48%		
P30	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya sebagai pekerja professional di perusahaan tempat saya bekerja	-	-	4	12	9	4,20	0,707
		-	-	16%	48%	36%		
(Y <sub>6</sub> )							8,60	1,200

Sumber data, Lampiran 2 Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan diketahui terhadap 25 responden, yang berkenaan dengan item-item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tanggapan responden pada *Quality of work* ( $Y_1$ ) item P19 yaitu Saya selalu mencapai jumlah unit yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam satu periode satu tahun, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 20 responden (80%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 4 responden (16%) menyatakan netral, dan sebanyak 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju, dengan skor nilai rata-rata sebesar 3,84 dan standar deviasi sebesar 0,624 menunjukkan bahwa para pegawai selalu mencapai jumlah unit yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam satu periode satu tahun. Tanggapan responden pada *Quality of work* ( $Y_1$ ) item P20 yaitu Saya selalu mencapai Jumlah kerja yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 23 responden (92%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 2 responden (8%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,04 dan standar deviasi sebesar 0,455 menunjukkan bahwa pegawai selalu mencapai Jumlah kerja yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun.

Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator *Quality of work* yang membentuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan skor rata-rata sebesar 7,88 dan standar deviasi 0,952 dan pernyataan P20 yaitu pegawai selalu mencapai Jumlah kerja yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun, merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator *Quality of work* pada variabel Kinerja Pegawai.

Tanggapan responden pada *Quantity of work* ( $Y_2$ ) item P21 yaitu Saya selalu mencapai hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan Kualitas kerja yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 24 responden (96%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 1 responden (4%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,08 dan standar deviasi sebesar

0,400 menunjukkan bahwa para pegawai selalu mencapai hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan Kualitas kerja yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun. Tanggapan responden pada *Quantity of work* ( $Y_2$ ) item P22 yaitu Saya selalu mencapai hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan Visi dan Misi yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 17 responden (68%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 6 responden (24%) menyatakan netral, dan 2 responden (8%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor nilai rata-rata sebesar 3,68 dan standar deviasi sebesar 1,030 menunjukkan bahwa pegawai selalu mencapai hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan Visi dan Misi yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun.

Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator *Quantity of work* yang membentuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan skor rata-rata sebesar 7,76 dan standar deviasi 1,176 dan pernyataan P21 yaitu pegawai selalu mencapai hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan Kualitas kerja yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun, merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator *Quantity of work* pada variabel Kinerja Pegawai.

Tanggapan responden pada *Time lines* ( $Y_3$ ) item P23 yaitu Saya selalu dapat menyelesaikan kegiatan sesuai dengan waktu yang ditentukan, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 19 responden (76%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 6 responden (24%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 3,92 dan standar deviasi sebesar 0,640 menunjukkan bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan kegiatan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tanggapan responden pada *Time lines* ( $Y_3$ ) item P24 yaitu Saya selalu dapat mengkoordinasikan kegiatan dengan bidang lain sesuai waktu yang telah ditentukan, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 24 responden (96%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 1 responden (4%) menyatakan netral, dengan skor nilai

rata-rata sebesar 4,20 dan standar deviasi sebesar 0,500 menunjukkan bahwa pegawai selalu dapat mengkoordinasikan kegiatan dengan bidang lain sesuai waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator *Time lines* yang membentuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan skor rata-rata sebesar 8,12 dan standar deviasi 0,909 dan pernyataan P24 yaitu pegawai selalu dapat mengkoordinasikan kegiatan dengan bidang lain sesuai waktu yang telah ditentukan, merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator *Time lines* pada variabel Kinerja Pegawai.

Tanggapan responden pada *Cost effectiveness* (Y<sub>4</sub>) item P25 yaitu Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi tempat saya bekerja, dengan biaya yang efisien, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 20 responden (80%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 4 responden (24%) menyatakan netral dan sebanyak 1 responden (4%) Sangat tidak setuju dengan skor nilai rata-rata sebesar 3,96 dan standar deviasi sebesar 0,889 menunjukkan bahwa pegawai mampu menggunakan sumber daya organisasi tempat saya bekerja.

Tanggapan responden pada *Cost effectiveness* (Y<sub>4</sub>) item P26 yaitu Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi tempat saya bekerja, dengan mencapai hasil yang tertinggi, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 17 responden (68%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 8 responden (32%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 0,726 menunjukkan bahwa pegawai mampu menggunakan sumber daya organisasi tempat saya bekerja.

Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator *Cost effectiveness* yang membentuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan skor rata-rata sebesar 7,84 dan standar deviasi 1,488 dan pernyataan P25 yaitu pegawai mampu menggunakan sumber daya organisasi tempat saya bekerja, dengan biaya yang efisien, merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator *Cost effectiveness* pada variabel Kinerja Pegawai.



Tanggapan responden pada *Need for supervision*( $Y_5$ ) item P27 yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan sesuai standar tanpa adanya pengawasan supervisor, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 22 responden (84%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 3 responden (12%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,04 dan standar deviasi sebesar 0,611 menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan sesuai standar tanpa adanya pengawasan supervisor.

Tanggapan responden pada *Need for supervision* ( $Y_5$ ) item P28 yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai pesanan tanpa adanya pengawasan supervisor, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 23 responden (92%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 2 responden (8%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,12 dan standar deviasi sebesar 0,600 menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai pesanan tanpa adanya pengawasan supervisor.

Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator *Need for supervision* yang membentuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan skor rata-rata sebesar 8,16 dan standar deviasi 1,120 dan pernyataan P28 yaitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai pesanan tanpa adanya pengawasan supervisor, merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator *Need for supervision* pada variabel Kinerja Pegawai.

Tanggapan responden pada *Interpersonal Impact* ( $Y_6$ ) item P29 yaitu Saya mampu menjaga nama baik sebagai pekerja professional di perusahaan tempat saya bekerja, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 23 responden (92%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 2 responden (8%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,40 dan standar deviasi sebesar 0,645 menunjukkan bahwa pegawai mampu menjaga nama baik sebagai pekerja professional di perusahaan tempat saya bekerja.

Tanggapan responden pada *Interpersonal Impact* ( $Y_6$ ) item P30 yaitu Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya sebagai pekerja profesional di perusahaan tempat saya bekerja, dapat dijelaskan sebagai berikut, sebanyak 21 responden (84%) menyatakan setuju dan sangat setuju, sebanyak 4 responden (16%) menyatakan netral, dengan skor nilai rata-rata sebesar 4,20 dan standar deviasi sebesar 0,707 menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya sebagai pekerja profesional di perusahaan tempat saya bekerja.

Berdasarkan tanggapan Responden terhadap indikator *Interpersonal Impact* yang membentuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan skor rata-rata sebesar 8,60 dan standar deviasi 1,200 dan pernyataan P29 yaitu pegawai mampu menjaga nama baik sebagai pekerja profesional di perusahaan tempat saya bekerja, merupakan pernyataan paling kuat dibandingkan pernyataan lainnya yang membentuk indikator *Interpersonal Impact* pada variabel Kinerja Pegawai.

#### **D. Uji validitas dan reliabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa setiap item pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid atau tidak valid, teknik yang digunakan dalam uji validitas ini dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi (%) dengan  $r_{table}$  ( $N = 25$ ) = 0,323. Apabila hasil korelasi setiap item pernyataan variable ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{table}$  ( $N = 25$ ) = 0,323 maka item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid, sebaliknya apabila hasil korelasi setiap item pernyataan variable ( $r_{hitung}$ ) <  $r_{table}$  ( $N = 25$ ) = 0,323 maka item pernyataan dapat dinyatakan tidak valid, dari hasil uji validitas menggunakan Software SPSS Versi 29 maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pertanyaan	Korelasi ( $r_{hitung}$ )	Tolak Ukur	Nilai ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )				
P1	0,629	>	0,323	Valid
P2	0,682	>	0,323	Valid
P3	0,791	>	0,323	Valid
P4	0,578	>	0,323	Valid
P5	0,597	>	0,323	Valid
P6	0,377	>	0,323	Valid
Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )				
P7	0,378	>	0,323	Valid
P8	0,609	>	0,323	Valid
P9	0,475	>	0,323	Valid
P10	0,615	>	0,323	Valid
P11	0,820	>	0,323	Valid
P12	0,474	>	0,323	Valid
P13	0,369	>	0,323	Valid
P14	0,615	>	0,323	Valid
P15	0,464	>	0,323	Valid
P16	0,749	>	0,323	Valid
P17	0,468	>	0,323	Valid
P18	0,572	>	0,323	Valid
Variabel Kinerja Pegawai (Y)				
P19	0,375	>	0,323	Valid
P20	0,559	>	0,323	Valid
P21	0,729	>	0,323	Valid
P22	0,602	>	0,323	Valid
P23	0,625	>	0,323	Valid
P24	0,706	>	0,323	Valid
P25	0,411	>	0,323	Valid
P26	0,375	>	0,323	Valid
P27	0,568	>	0,323	Valid
P28	0,531	>	0,323	Valid
P29	0,487	>	0,323	Valid
P30	0,762	>	0,323	Valid

Sumber data, Lampiran 3 Data diolah, 2021

1  
Dari table 5.7 diatas dapat diketahui besarnya koefesien korelasi untuk variable Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) yang terdiri dari enam item pernyataan semuanya dinyatakan valid, variable Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) yang terdiri dari dua belas item pernyataan semuanya dinyatakan valid, variable Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang terdiri dari dua belas item pernyataan semuanya dinyatakan valid dan item pernyataan ini akan digunakan untuk analisis selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini adalah menguji konsistensi suatu instrument, dalam mengukur konsep juga dilakukan pengukuran fungsi ukurannya, instrument yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. dilakukan dengan uji *Cronbach alpha* dengan formula sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{S_T^2 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

1  
Catatan :

$\alpha$  = Koefesin Reliabilitas *Cronbach alpha*

$K$  = Jumlah Item Pernyataan

$\sum S_i^2$  = Jumlah Varians Skor Item

$S_x^2$  = Varians skor – skor tes (seluruh item  $K$ )

Jika nilai  $\alpha > 0,60$  artinya reliabilitas mencukupi (*Sufficient Reliability*) sementara jika  $\alpha > 0,70$  ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Reliabilitas item diuji dengan melihat koefesien Alpha dengan melakukan Reliability anlysis dengan software SPSS Versi 29 dan akan melihat nilai *Cronbach alpha* setiap varibel.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS Versi 19.0 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan reliabilitas item pernyataan yang membentuk konstruk variable

14

Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 5.8

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$\alpha$	Limit Minimum	Keterangan
Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )	0,718	0,60	Reliable
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	0,748	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0,728	0,60	Reliable

Sumber data, Lampiran 3 Data diolah, 2021

Dari table 5.8 diatas diketahui bahwa item pernyataan yang membentuk konstruk variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,718 > Limit minimum 0,60 maka dapat dinyatakan Reliabel, dan variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,748 > Limit minimum 0,60 maka dapat dinyatakan Reliabel, serta Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,728 > Limit minimum 0,60 maka dapat dinyatakan Reliabel, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kesemua item pernyataan dari angket (kuesioner) atau item pernyataan tersebut ialah Reliable.

13

#### E. Uji Asumsi Klasik

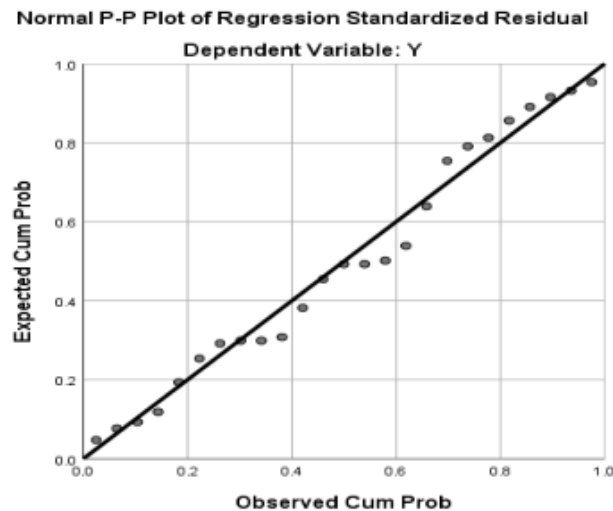
Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokolerasi, uji heterokedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal



probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut :



Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, data hasil penelitian menyebar mengikuti arah garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara grafik, residual model berdistribusi normal.

98

## 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linear. Untuk mendeteksi adanya gejala Multikolinieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas tolerance  $>0,10$  dan batas VIF  $< 10,00$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat Multikolinieritas diantara variabel bebas. Hasil dari pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.9  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.887	1.128
X2	.887	1.128

a. Dependent Variable: Y

Sumber data, Lampiran 4 Data diolah, 2021

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $0,887 >$  batas Tolerance  $0,10$  dan nilai VIF variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $1,128 < 10,00$  sehingga dapat disimpulkan variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat Multikolinearitas diantara variabel bebas.

### 3. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi adalah untuk melihat apakah terjadi kolerasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ), secara sederhana adalah bahwa analisis regresi untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokolerasi atau tidak terjadi autokolerasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai  $d$  dari tabel DurbinWatson:

- a. jika  $D-W < d_l$  atau  $D-W > 4-d_L$ , kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokolerasi

- b. jika  $dU < D-W < 4-dU$ , kesimpulannya pada data tersebut tidak terjadi autokolerasi.
- c. Jika  $dL < D-W < dU$  atau  $4-dU < D-W < 4-dL$ , maka Tidak ada kesimpulan Apabila hasil uji DurbinWatson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokolerasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runs test.

Dari hasil pengujian autokolerasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 5.10

Hasil Uji Tabel Autokolerasi

Model	Durbin-Watson
18	2.104
a. Predictors: (Constant), X2, X1	
b. Dependent Variable: Y	

Sumber data, Lampiran 4 Data diolah, 2021

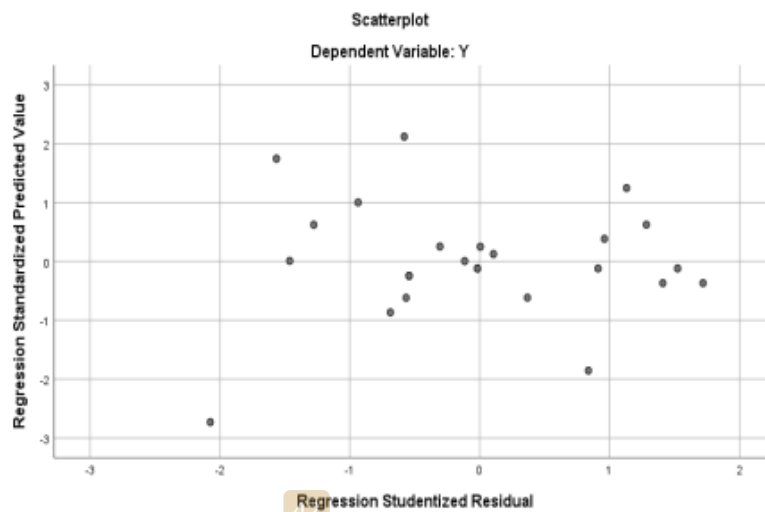
55

Berdasarkan tabel diatas, nilai DW dapat diketahui sebesar 2,104, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 25 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka diperoleh nilai  $dU$  sebesar  $1,5495 < \text{nilai } D-W \text{ sebesar } 2,104 < 4$ , dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi, artinya model regresi ini adalah baik.

7

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Regresi yang baik adalah regresi yang berada dalam posisi homoskedastisitas dan bukan kondisi heterokedastisitas. Variabel dinyatakan dalam posisi tidak terjadi heterokedastisitas jika penyebaran titik-titik observer diatas dan atau dibawah angka nol pada sumbu Y mengarah kepada satu pola yang tidak jelas.



Gambar 5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan *output scatterplot* pada gambar 5.3 diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam penelitian ini, artinya data dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

56

#### F. Analisis Regresi Linear & Pengujian Hipotesis.

1. Paradigma pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5.4 Kerangka Konstelasi  $X_1$  terhadap Y

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta X + e_i \\
 Y &= 28,434 + 0,810X + e_i \\
 S &= 0,279 \\
 t_{hitung} &= 2,902 \\
 r &= 0,518 \quad r^2 = 0,268
 \end{aligned}$$

Jika  $\alpha = 5\%$  dan  $n = 25$ , maka  $t_{\alpha; n-1} = t_{0,05; 24} = 1,710$

1  
Dari data-data diatas diketahui bahwa elastisitas Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 28,434, berdasarkan elastisitas tersebut diketahui bahwa setiap adanya peningkatan frekuensi Tingkat Pendidikan sebesar 1 % maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 28,434%.

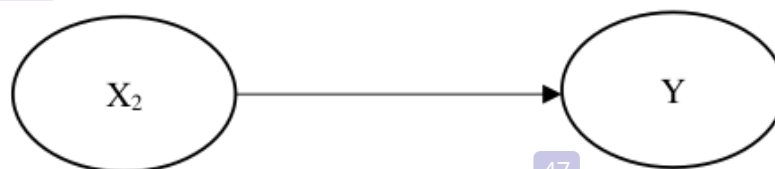
Dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi ( r ) sebesar 0,518, maka dapat dinyatakan hubungan antara Variabel Tingkat Pendidikan dengan Variabel Kinerja Pegawai adalah Positif tinggi, artinya semakin banyak variable Tingkat Pendidikan, maka akan semakin meningkatkan Variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan temuan diatas, bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,902 dan jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,710 dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka berarti berpengaruh signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa:

1  
 **$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin.**

Adapun besarnya pengaruh Variabel Tingkat Pendidikan tersebut dapat diketahui dari koefisien diterminasi  $r^2$  sebesar 0,268 yang artinya bahwa sebesar 26,8% Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya sebesar 73,2% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Paradigma pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin dapat digambarkan sebagai berikut:



47  
Gambar 5.5 Kerangka Konstelasi  $X_2$  terhadap Y



$$\begin{aligned}
Y &= \alpha + \beta X + e_i \\
Y &= 27,523 + 0,427X + e_i \\
S &= 0,157 \\
t_{hitung} &= 2,728 \\
r &= 0,494 \quad r^2 = 0,245 \\
\text{Jika } \alpha &= 5\% \text{ dan } n = 25, \text{ maka } t_{\alpha, n-1} = t_{0,05; 24} = 1,710
\end{aligned}$$

1  
Dari data-data diatas diketahui bahwa elastisitas Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 27,523, berdasarkan elastisitas tersebut diketahui bahwa setiap adanya peningkatan frekuensi Pengalaman Kerja sebesar 1 % maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 27,523%.

Dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi ( r ) sebesar 0,494, maka dapat dinyatakan hubungan antara Variabel Pengalaman Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai adalah Positif, artinya semakin banyak variable Pengalaman Kerja, maka akan semakin meningkatkan Variabel Kinerja Pegawai.

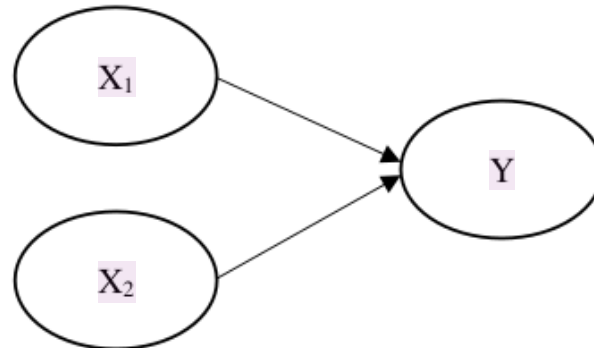
Berdasarkan temuan diatas, bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,728 dan jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,710 dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka berarti berpengaruh signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa:

**$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin.**

Adapun besarnya pengaruh Variabel Pengalaman Kerja tersebut dapat diketahui dari koefisien diterminasi  $r^2$  sebesar 0,245 yang artinya bahwa sebesar 24,5% Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya sebesar 75,5% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

56

3. Paradigma pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin dapat digambarkan sebagai berikut:



47

Gambar 5.6 Kerangka Konstelasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e_i \\
 Y &= 17,902 + 0,620X_1 + 0,312X_2 + e_i \\
 S &= \quad \quad \quad 0,620 \quad \quad 0,312 \\
 t_{hitung} &= \quad \quad \quad 2,227 \quad \quad 2,031 \\
 F_{hitung} &= 6,844 \\
 r &= 0,619 \quad \quad r^2 = 0,327 \\
 \text{Jika } \alpha &= 5\% \text{ dan } n = 25, \text{ maka } F_{\alpha, n-k-1} = F_{0,05; 22; 2} = 3,44
 \end{aligned}$$

1  
 Dari data-data diatas diketahui bahwa elastisitas Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 17,902, berdasarkan elastisitas tersebut diketahui bahwa setiap adanya peningkatan frekuensi Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan sebesar 1 % maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 17,902%.

Dengan memperhatikan besarnya koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,619, maka dapat dinyatakan hubungan antara Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan dengan Variabel Kinerja Pegawai adalah Positif, artinya semakin banyak variable Tingkat pendidikan dan

Pengalaman Kerja, maka akan semakin meningkatkan Variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan temuan diatas, bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 6,844 dan jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,44 dapat dinyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka berarti berpengaruh signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa:

**$H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin.**

Adapun besarnya pengaruh Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,327 yang artinya bahwa sebesar 32,7% Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya sebesar 67,3% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor lain, dan secara simultan tingkat pendidikan lebih dominan dibandingkan dengan Pengalaman Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  variabel tingkat Pendidikan sebesar 2,227 dan nilai  $t_{hitung}$  variabel Pengalaman Kerja sebesar 2,031.

79

## G. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikemukakan beberapa implikasi penelitian dalam pembahasan, hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pengujian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini menjadi pembahasan yang dibuat sehingga data penelitian ini sesuai dengan pengkajiannya baik secara teoritis maupun empiris, selanjutnya dikemukakan juga beberapa keterbatasan penelitian ini sehingga ada upaya ke arah pengembangan lebih lanjut, begitu juga pada pembahasan ini akan dikaji fakta-fakta hasil perhitungan kaitannya dengan teori dan kondisi empiris yang terjadi pada setiap variabel sesuai dengan rumusan hipotesis pada penelitian ini.

1. Pembahasan hasil pengujian hipotesis

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jenjang pendidikan dan kesesuaian pendidikan dapat membentuk Tingkat pendidikan dengan baik dan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin.

Hasil penelitian ini mendukung teori (Kneller, 1974), yang mengemukakan bahwa pendidikan memiliki arti luas dan sempit, dalam arti luas pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu, sedangkan dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga lainnya, artinya pegawai STIMI Banjarmasin secara luas harus memiliki tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi karakteristik individu pegawai, begitu juga dalam arti sempit pegawai STIMI Banjarmasin juga harus bisa mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan sehingga dapat mempermudah pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori (Tirtarahardja, 1994) yang juga mengemukakan pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Artinya pegawai STIMI Banjarmasin memang dituntut harus memiliki pendidikan yang menjadi bekal dasar mereka untuk bekerja di perguruan tinggi. Hasil penelitian ini juga mendukung teori Henderson di dalam (Sadulloh, 2018) yang juga mengemukakan pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak lahir manusia. Artinya lewat pendidikan yang dimiliki oleh para Pegawai STIMI Banjarmasin, maka ini merupakan sebuah usaha dari mereka untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya yang berlangsung sepanjang hayat. Hasil



penelitian ini juga mendukung (UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d.) yang menjabarkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Artinya STIMI Banjarmasin menyadari bahwa pendidikan sebagai objek dan subjek pembangunan, sebagai penggerak utama pembangunan tentu saja akan mudah di capai dengan adanya orang-orang yang memiliki pendidikan yang baik sehingga bisa menerapkan ilmunya baik bagi diri pegawai itu sendiri dalam perkembangannya kedepan atau bagi luar dirinya seperti masyarakat lainnya yang menginginkan pendidikan menjadi landasan utama hidupnya.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian (Wirawan et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman terhadap terhadap Kinerja Karyawan”. Sebagaimana dalam penelitian ini Tingkat Pendidikan juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai terutama pada jenjang pendidikan dan kesesuaian pendidikan menjadi alasan bagi Pegawai dalam menciptakan Tingkat Pendidikan dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Pada pegawai STIMI Banjarmasin pendidikan akan sangat mempengaruhi terbentuknya seorang individu, juga bagi seorang pegawai, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan seorang individu dimana secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge+skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

STIMI Banjarmasin harus mengevaluasi kembali mulai dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan yang nantinya dapat menciptakan variabel tingkat Pendidikan dan akan mempengaruhi



Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin, oleh karena itu STIMI Banjarmasin harus mengevaluasi beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Jenjang Pendidikan merupakan hal utama yang memberikan kontribusi terbesar pada Tingkat Pendidikan menurut tanggapan responden. Faktor utama yang membentuk indikator jenjang pendidikan ini adalah pemikiran pegawai untuk melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja, pemikiran ini tentu saja dilandaskan karena adanya hasrat untuk maju dan sejahtera, sehingga STIMI Banjarmasin perlu lagi memotivasi dan membuka kesempatan kepada para pegawainya dalam hal melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, harapan sejahtera ini tentu saja memiliki pemikiran sendiri tentang jenjang karir yang begitu terbuka di STIMI Banjarmasin, STIMI Banjarmasin merupakan Perguruan Tinggi Swasta yang berbasis Ilmu Manajemen yang tentu saja seharusnya sangat mudah bagi STIMI Banjarmasin dalam memotivasi kembali pegawai nya untuk ikut belajar kembali di perguruan tinggi STIMI Banjarmasin sendiri, namun sayangnya pemikiran bahwasanya Pegawai STIMI Banjarmasin tidak diperbolehkan mengecap pendidikan di STIMI Banjarmasin menjadi penghambat bagi pegawai itu sendiri, pemikiran ini tentu saja bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 31 ayat (1) yang menyatakan “setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan”. Selain itu juga setiap WNI berhak mendapatkan Pendidikan yang layak, terjangkau, dan berkualitas, hal ini seiring dengan amanah konstitusi yang tertuang dalam UUD NRI tahun 1945 pasal 31 ayat 1 dan 2, dan juga dalam UU No.39 Tahun 2009 tentang HAM pasal 12, yang berbunyi “setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia” oleh karena itu STIMI Banjarmasin perlu mengevaluasi kembali pemikiran-pemikiran seperti itu, sehingga pegawai STIMI Banjarmasin akan dapat bersaing dan

berkembang untuk memajukan STIMI Banjarmasin melalui Kinerja Pegawainya.

- 2) Kesesuaian jurusan, juga memberikan kontribusi terhadap Tingkat Pendidikan menurut tanggapan responden. Faktor utama yang membentuk kesesuaian jurusan adalah rasa senang pegawai dengan menempati posisi pekerjaannya sekarang, rasa senang pegawai STIMI Banjarmasin ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu antara bidang ilmu yang ditempuhnya dengan bidang tugas atau pekerjaannya dan bidang ilmu yang ditempuhnya dengan jenjang pendidikannya yang akan ditempuhnya kembali, namun tentu saja dalam kesesuaian jurusan rasa senang pegawai terhadap posisi nya sekarang tidak terlepas dari sebelum perekrutan STIMI Banjarmasin terlebih dahulu menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut yang nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi STIMI Banjarmasin.

10

2. Pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. Lama waktu/ masa kerja, pengetahuan, keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dapat membentuk Pengalaman Kerja dengan baik dan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin.

45 Hasil penelitian ini mendukung teori (Foster, B. S., 2001), yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. STIMI Banjarmasin telah berdiri sejak 1983 artinya banyak pegawai yang telah memahami seluk beluk STIMI Banjarmasin dari segi pengalaman pekerjaan tentunya dalam dunia pendidikan, dalam dunia pendidikan di Indonesia berbagai kebijakan di bongkar pasang pada tiap era pemerintahan, perubahan-

perubahan yang terjadi tentunya sangat mematangkan STIMI Banjarmasin dalam hal kebijakan otonomi Institusi sehingga pelaksanaan pekerjaan dalam dunia Pendidikan bukan lah hal yang tabu lagi bagi para pegawainya, namun hal itu saja belum cukup mendapatkan pemahaman pengetahuan dan keterampilan yang baru yang harus dimiliki oleh pegawai STIMI Banjarmasin sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian (Andika Dwi Putra, 2017) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Sebagaimana dalam penelitian ini Tingkat Pengalaman Kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai terutama pada Lama waktu/ masa kerja, pengetahuan, keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan apa saja yang digunakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. STIMI banjarmasin membentuk pengalaman kerja melalui tingkat pengetahuan, keterampilan dan bukan semata-mata oleh rentang atau jenjang seorang pegawai bekerja. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai, pengetahuan juga mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Peneliti mengindikasikan terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada saat sekarang ini di STIMI Banjarmasin, misalnya saja dalam ukuran lama bekerja dan senioritas atau sering disebut dengan istilah “*length of Service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Pendapat ini sebenarnya dapat dibenarkan dengan asumsi penekanannya pada aspek kemampuan, kecakapan dan keterampilan seorang pegawai dalam mencapai kinerja yang terbaik. Frekuensi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sejenis umumnya pegawai tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik, banyaknya jenis tugas yang dilaksanakan seorang pegawai maka pada umumnya pegawai tersebut juga memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak, artinya semakin banyak penerapan pengetahuan,



keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut, namun faktor-faktor pengalaman kerja tersebut bukan semata-mata mengindikasikan dan jaminan pada bentuk kinerja yang lebih baik, artinya lagi tidak selamanya pengalaman pegawai yang hadir dalam kerangka mencapai tujuan STIMI Banjarmasin, bisa saja terjadi karena hanya untuk urusan pribadi pegawai tersebut.

5 STIMI Banjarmasin harus mengevaluasi kembali mulai dari Lama waktu/ masa kerja, pengetahuan, keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang nantinya dapat menciptakan variabel Pengalaman Kerja dan akan mempengaruhi Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin, oleh karena itu STIMI Banjarmasin harus mengevaluasi beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan, merupakan hal utama yang memberikan kontribusi terbesar pada Pengalaman Kerja menurut tanggapan responden. Faktor utama yang membentuk indikator Pengetahuan ini adalah Tingkat kemampuan memahami informasi, dalam hal ini STIMI Banjarmasin harus mendorong lagi pegawainya dalam hal peningkatan kemampuan untuk memahami informasi sebagai wujud tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, peraturan dan kebijakan oleh pemerintah yang senantiasa berubah-ubah tentu saja harus diikuti serta dipahami oleh setiap pegawai STIMI Banjarmasin dalam rangka memajukan dunia pendidikan. Penyampaian informasi yang di dapat juga harus jelas dan akurat sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang berulang dalam menterjemahkan kebijakan-kebijakan pemerintah, sehingga juga diperlukan peran keaktifan literasi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai STIMI Banjarmasin.
- 2) Keterampilan, memberikan kontribusi kepada Pengalaman Kerja menurut tanggapan responden. Faktor utama yang membentuk indikator keterampilan adalah Tingkat Pencapaian Tugas, dimana semakin tinggi tingkat pencapaian tugas yang berhasil dikerjakan semakin tinggi pula keterampilan yang dibutuhkan, STIMI Banjarmasin merupakan perguruan tinggi

swasta yang memang membutuhkan pegawai yang memiliki kecakapan dalam keterampilan, dalam menghadapi era persaingan bukan hanya regional dan nasional akan tetapi global, sehingga memang dibutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan untuk melaksanakan bidang-bidang tugas yang dipercayakan, pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi, untuk pegawai yang baru dengan tugas yang baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankannya kepadanya.

- 3) Lama waktu/ masa kerja, memberikan kontribusi kepada Pengalaman Kerja menurut tanggapan responden. Faktor utama yang membentuk indikator adalah Tingkat memahami tugas-tugas yang dikerjakan, dari hal ini juga akan menjadi salah satu penilaian pegawai untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di STIMI Banjarmasin, berbekal pengalaman tersebut diharapkan para pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang lebih tinggi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.
- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan memberikan kontribusi kepada Pengalaman Kerja menurut tanggapan responden. Faktor utama yang membentuk indikator adalah Tingkat kesesuaian hasil dan target direncanakan, keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis, dan hal ini dapat dilihat dari kesesuaian hasil dan target yang sudah direncanakan sebelumnya, di era digital saat sekarang ini STIMI Banjarmasin tentunya lebih banyak memerlukan pegawai yang memiliki spesifikasi yang cerdas dalam merencanakan sesuatu dan memberikan hasil atas suatu tersebut yang nantinya akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai menjadi lebih tinggi lagi.



### 3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Pegawai. *Quality of Work, Quantity of Work, Time lines, cost effectiveness, Need for supervision, interpersonal Impact*. Akan tercapai dengan baik ketika Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terbentuk dengan baik. Secara simultan tingkat pendidikan merupakan variabel yang paling dominan dibandingkan dengan pengalaman kerja pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai. Tingkat pendidikan sendiri berhubungan dengan tingkat pengetahuan dan pemahaman dalam upaya menguasai serta melatih keterampilan dan sikap tertentu nantinya yang dapat diaplikasikan dalam dunia kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori (Bernardin & Russel, 1993), yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. STIMI Banjarmasin melihat kinerja sebagai hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada institusi ini artinya apa yang diberikan pegawai STIMI Banjarmasin terhadap lembaga pendidikan ini, sekecil apapun itu akan dihargai sebagai sebuah kinerja yang baik, namun untuk meningkatkan kembali kinerja pegawai tersebut, perlu adanya beberapa perbaikan dalam mempengaruhi kinerja tersebut agar menjadi lebih baik lagi yaitu dengan meningkatkan kembali Pendidikan pegawainya ke jenjang lebih tinggi, sehingga hal ini akan mempengaruhi Kinerja Pegawai menjadi lebih baik lagi.

## 2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah di usahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Pendidikan dalam penelitian ini hanya terdiri dua indikator saja yaitu, jenjang pendidikan dan kesesuaian pendidikan, sedangkan masih

banyak faktor lain yang mempengaruhi tingkat pendidikan tersebut.

- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden belum menunjukkan keadaan sesungguhnya.

## PENUTUP

# BAB 6

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin.
2. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin.
3. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin.

### B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai STIMI Banjarmasin, maka perlu diambil langkah strategi untuk meningkatkan kembali Pendidikan Pegawainya yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, melakukan pengawasan kembali terhadap kinerja pegawainya, memberikan motivasi, melakukan interaksi dan melibatkan peran pegawai sehingga pegawai dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi.
2. STIMI Banjarmasin dalam merekrut pegawai baru untuk dapat lebih memperhatikan kemampuan dasar yang dimiliki baik dari segi tingkat pendidikan maupun pengalaman kerjanya. Sehingga jasa pelayanan pendidikan yang diberikan dapat terus ditingkatkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti faktor-faktor lain dalam variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dengan memilih atau menambah variabel bebas lainnya dan tidak lupa menambahkan subyek penelitian dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika Dwi Putra, P. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1).
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basari, I. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya. *Jurnal Ilmiah*, 41–57.
- Bernardin, H. ., & Russel, J. E. . (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Mc Graw-Hill, Inc.
- Bungin, M. B. (2009). *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT. Indeks.
- Foster, B. S., dan R. K. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Kneller, G. F. (1974). *Introduction to The Philosophy of Education*. John Wiley & Sons, Inc.



- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga.
- Mangkunegara., A. A. A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Reflika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Manulang, M. (2008). *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada Press.
- Maryoto, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFEE-UGM.
- Nazir, M. (2002). *Metode Analisis Deskriptif*. Erlangga.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1984). *Manajemen Personalia* (ke 3). BPFEE.
- Resisti, N. M. (2016). Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal. Program Studi Pendidikan Ekonomi Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI SUMBAR*.
- Robbins SP, dan J. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sadulloh, U. (2018). *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Alfabeta.
- Sikula, A. E. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja* (Cetakan Ke). PT. Intermedia Personalia Utama.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Tirtarahardja, U. dan L. S. (1994). *Pengantar Pendidikan*. Dirjen

Dikti Depdikbud.

*UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.* (n.d.). Retrieved August 11, 2021, from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>

Wariati, Nana, et. Al. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3).

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67. <https://doi.org/10.23887/BJM.V5I1.21991>

Wulansih, H. (2013). *Analisis Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Funiture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali.*

## LAMPIRAN

**KUESIONER**

Responden yang terhormat,

124

Dalam rangka menyelenggarakan salah satu poin dari Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu dalam hal Penelitian dan pengembangan, yang merupakan tanggung jawab sebagai dosen/ tenaga pendidik di lingkungan sekitar perguruan tinggi.

Penelitian dan pengembangan juga sangat penting bagi kemajuan perguruan tinggi dan kesejahteraan masyarakat serta kemajuan bangsa dan Negara, peneliti berusaha melakukan pengumpulan data tentang pengaruh Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai STIMI Banjarmasin. Untuk itu, besar harapan peneliti agar responden bersedia untuk menjawab pernyataan- pernyataan yang sudah tersedia di dalam angket ini. Atas kesediannya, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Muhammad Nurdin, S.Sos., MM.

## I. Profil Responden

Nama : ..... (bila tidak keberatan)  
Usia : ..... Tahun  
Jenis Kelamin : .....  
Bid. Pekerjaan : .....

### Bagian A

Berilah tanda silang (X) untuk setiap Jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda!

1. Daerah asal :
  - 1) Banjarmasin Timur
  - 2) Luar Banjarmasin Timur ..... (sebutkan)
2. Apakah anda sudah berkeluarga
  - 1) Sudah
  - 2) Belum
3. Apakah anda sudah mempunyai Anak
  - 1) Sudah ..... (sebutkan)
  - 2) Belum
4. Bagaimana Status Tempat Tinggal anda
  - 1) Kontrak
  - 2) Ikut Orang Tua/ Mertua
  - 3) Milik Sendiri/ Kredit

### Bagian B

Berilah tanda checklist ( √ ) untuk setiap jawabanyang menurut anda benar !

#### Tingkat Pendidikan

12

No	Daftar Pertanyaan Skala	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Ketika saya ditempatkan pada posisi yang baru, maka saya diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan dalam pekerjaan tersebut.					



No	Daftar Pertanyaan Skala	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
2.	Saya akan melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.					
3.	Ketika STIMI Banjarmasin memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, maka saya akan mengambil kesempatan itu					
4.	STIMI Banjarmasin membuat program pelatihan sesuai dengan basic pekerjaan untuk meningkatkan kinerja .					
5.	Saya merasa senang dengan penempatan posisi pekerjaan saya sekarang					
6.	saya harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan <i>skill</i> & kompetensi yang saya miliki.					

### Pengalaman Kerja

No	Daftar Pertanyaan	Skala				
		< 1 tahun <input type="checkbox"/>	1 – 4 tahun <input type="checkbox"/>	5 – 8 tahun <input type="checkbox"/>	9 – 12 tahun <input type="checkbox"/>	>13 Tahun <input type="checkbox"/>
7.	Lama bekerja di Kampus STIMI Banjarmasin	< 1 tahun <input type="checkbox"/>	1 – 4 tahun <input type="checkbox"/>	5 – 8 tahun <input type="checkbox"/>	9 – 12 tahun <input type="checkbox"/>	>13 Tahun <input type="checkbox"/>
8.	Tingkat memahami tugas-tugas yang dikerjakan	Sangat tidak Paham <input type="checkbox"/>	Tidak Paham <input type="checkbox"/>	Netral <input type="checkbox"/>	Paham <input type="checkbox"/>	Sangat Paham <input type="checkbox"/>
9.	Tingkat pelaksanaan pekerjaan	< 20% Terkerjakan <input type="checkbox"/>	20,1%-40% Terkerjakan <input type="checkbox"/>	40,1%-60% Terkerjakan <input type="checkbox"/>	60,1%-8% Terkerjakan <input type="checkbox"/>	80,1%-100% Terkerjakan <input type="checkbox"/>
10.	Tingkat memperoleh pengetahuan yang terbaru dalam pekerjaan (keterampilan)	< 20% <input type="checkbox"/>	20,1%-40% <input type="checkbox"/>	40,1%-6% <input type="checkbox"/>	60,1%-80% <input type="checkbox"/>	80,1%-100% <input type="checkbox"/>
11.	Tingkat kemampuan memahami informasi yang terbaru dalam pekerjaan	< 20% <input type="checkbox"/>	20,1%-40% <input type="checkbox"/>	40,1%-6% <input type="checkbox"/>	60,1%-80% <input type="checkbox"/>	80,1%-100% <input type="checkbox"/>
12.	Tingkat pemahaman prosedur dalam STIMI Banjarmasin (SOP)	< 20% <input type="checkbox"/>	20,1%-40% <input type="checkbox"/>	40,1%-6% <input type="checkbox"/>	60,1%-80% <input type="checkbox"/>	80,1%-100% <input type="checkbox"/>
13.	Tingkat Kemampuan fisik yang dimiliki (kehadiran)	< 20% <input type="checkbox"/>	20,1%-40% <input type="checkbox"/>	40,1%-6% <input type="checkbox"/>	60,1%-80% <input type="checkbox"/>	80,1%-100% <input type="checkbox"/>
14.	Tingkat Pencapaian Tugas (tugas yang diselesaikan)	< 20% <input type="checkbox"/>	20,1%-40% <input type="checkbox"/>	40,1%-6% <input type="checkbox"/>	60,1%-80% <input type="checkbox"/>	80,1%-100% <input type="checkbox"/>
15.	Tingkat menjalankan tugas	< 20% <input type="checkbox"/>	20,1%-40% <input type="checkbox"/>	40,1%-6% <input type="checkbox"/>	60,1%-80% <input type="checkbox"/>	80,1%-100% <input type="checkbox"/>
16.	Tingkat penguasaan dalam pelaksanaan aspek teknik	< 20% <input type="checkbox"/>	20,1%-40% <input type="checkbox"/>	40,1%-6% <input type="checkbox"/>	60,1%-80% <input type="checkbox"/>	80,1%-100% <input type="checkbox"/>

No	Daftar Pertanyaan	Skala				
		< 20%	20,1%-40%	40,1%-6%	60,1%-80%	80,1%-100%
17.	Tingkat penguasaan Teknik pekerjaan	< 20% □	20,1%-40% □	40,1%-6% □	60,1%-80% □	80,1%-100% □
18.	Tingkat kesesuaian hasil dan target direncanakan	< 20% □	20,1%-40% □	40,1%-6% □	60,1%-80% □	80,1%-100% □

### Kinerja Pegawai

58

No	Daftar Pertanyaan Skala	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
19.	Saya selalu mencapai jumlah unit yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam satu periode satu tahun					
20.	Saya selalu mencapai <b>Jumlah kerja</b> yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun.					
21.	Saya selalu mencapai hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan <b>Kualitas kerja</b> yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun.					
22.	Saya selalu mencapai hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan <b>Visi dan Misi</b> yang ditargetkan atau hasil yang telah ditetapkan dalam suatu periode satu tahun.					

No	Daftar Pertanyaan Skala	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
23.	Saya selalu dapat menyelesaikan kegiatan sesuai dengan waktu yang di tentukan					
24.	Saya selalu dapat mengkoordinasikan kegiatan dengan bidang lain sesuai waktu yang telah ditentukan					
25.	Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi tempat saya bekerja, dengan biaya yang efisien					
26.	Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi tempat saya bekerja, dengan mencapai hasil yang tertinggi					
27.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan sesuai standar tanpa adanya pengawasan supervisor					
28.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai pesanan tanpa adanya pengawasan supervisor.					
29.	Saya mampu menjaga nama baik sebagai pekerja professional di perusahaan tempat saya bekerja.					

No	Daftar Pertanyaan Skala	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
30.	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya sebagai pekerja profesional di perusahaan tempat saya bekerja					



## Lampiran 2. Distribusi Frekuensi

### Frequencies

33

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	25	25	25	25	25	25	25
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.80	4.32	4.28	3.88	4.24	4.08	3.48
Std. Deviation		1.000	.627	.614	.971	.723	.640	1.159

94

		P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
N	Valid	25	25	25	25	25	25	25
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.16	4.08	4.04	4.20	3.80	3.80	4.08
Std. Deviation		.554	.759	.735	.577	1.080	.707	.862

94

		P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
N	Valid	25	25	25	25	25	25	25
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.12	4.32	4.20	4.48	3.84	4.04	4.08
Std. Deviation		.666	.557	.645	.586	.624	.455	.400

6

		P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
N	Valid	25	25	25	25	25	25	25
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.68	3.92	4.20	3.96	3.88	4.04	4.12
Std. Deviation		1.030	.640	.500	.889	.726	.611	.600

		P29	P30
N	Valid	25	25
	Missing	0	0
Mean		4.40	4.20
Std. Deviation		.645	.707

**Frequency Table**

		57	<b>P1</b>		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	4.0	4.0	4.0
	2	2	8.0	8.0	12.0
	3	3	12.0	12.0	24.0
	4	14	56.0	56.0	80.0
	5	5	20.0	20.0	100.0
Total		25	100.0	100.0	

		<b>P2</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	8.0	8.0	8.0
	4	13	52.0	52.0	60.0
	5	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

		<b>P3</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	8.0	8.0	8.0
	4	14	56.0	56.0	64.0
	5	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

		<b>P4</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	4.0	4.0	4.0
	2	2	8.0	8.0	12.0
	3	1	4.0	4.0	16.0
	4	16	64.0	64.0	80.0
	5	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

		<b>P5</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	16.0	16.0	16.0
	4	11	44.0	44.0	60.0
	5	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

		<b>P6</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	16.0	16.0	16.0
	4	15	60.0	60.0	76.0
	5	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P7** 69

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	28.0	28.0	28.0
	3	5	20.0	20.0	48.0
	4	7	28.0	28.0	76.0
	5	6	24.0	24.0	100.0
Total		25	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	8.0	8.0	8.0
	4	17	68.0	68.0	76.0
	5	6	24.0	24.0	100.0
Total		25	100.0	100.0	

**P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	24.0	24.0	24.0
	4	11	44.0	44.0	68.0
	5	8	32.0	32.0	100.0
Total		25	100.0	100.0	

**P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	24.0	24.0	24.0
	4	12	48.0	48.0	72.0
	5	7	28.0	28.0	100.0
Total		25	100.0	100.0	

**P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	8.0	8.0	8.0
	4	16	64.0	64.0	72.0
	5	7	28.0	28.0	100.0
Total		25	100.0	100.0	

**P12** 69

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	8.0	8.0	8.0
	3	5	20.0	20.0	28.0
	4	12	48.0	48.0	76.0
	5	6	24.0	24.0	100.0
Total		25	100.0	100.0	

90 **P13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	36.0	36.0	36.0
	4	12	48.0	48.0	84.0
	5	4	16.0	16.0	100.0
Total		25	100.0	100.0	

**P14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	8.0	8.0	8.0
	3	2	8.0	8.0	16.0
	4	13	52.0	52.0	68.0
	5	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	16.0	16.0	16.0
	4	14	56.0	56.0	72.0
	5	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.0	4.0	4.0
	4	15	60.0	60.0	64.0
	5	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	12.0	12.0	12.0
	4	14	56.0	56.0	68.0
	5	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.0	4.0	4.0
	4	11	44.0	44.0	48.0
	5	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	4.0	4.0	4.0
	3	4	16.0	16.0	20.0
	4	18	72.0	72.0	92.0
	5	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	8.0	8.0	8.0
	4	20	80.0	80.0	88.0
	5	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.0	4.0	4.0
	4	21	84.0	84.0	88.0
	5	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	8.0	8.0	8.0
	3	6	24.0	24.0	32.0
	4	13	52.0	52.0	84.0
	5	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	24.0	24.0	24.0
	4	15	60.0	60.0	84.0
	5	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.0	4.0	4.0
	4	18	72.0	72.0	76.0
	5	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	4.0	4.0	4.0
	3	4	16.0	16.0	20.0
	4	14	56.0	56.0	76.0
	5	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	32.0	32.0	32.0
	4	12	48.0	48.0	80.0
	5	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**90 P27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	16.0	16.0	16.0
	4	16	64.0	64.0	80.0
	5	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P28**



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	12.0	12.0	12.0
	4	16	64.0	64.0	76.0
	5	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P29**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	8.0	8.0	8.0
	4	11	44.0	44.0	52.0
	5	12	48.0	48.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

**P30**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	16.0	16.0	16.0
	4	12	48.0	48.0	64.0
	5	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

## Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

## Uji Validitas

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>)

		Correlations						
	106	P1	P2	P3	P4	P5	P6	X1
P1	Pearson Correlation	1	.513*	.373	-.113	.121	.157	.629**
	Sig. (2-tailed)		.010	.073	.600	.575	.462	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25
P2	Pearson Correlation	.513*	1	.510*	.206	.032	.139	.682**
	Sig. (2-tailed)	.010		.011	.333	.884	.517	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
P3	Pearson Correlation	.373	.510*	1	.413*	.439*	.044	.791**
	Sig. (2-tailed)	.073	.011		.045	.032	.837	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
P4	Pearson Correlation	-.113	.206	.413*	1	.707**	-.385	.578**
	Sig. (2-tailed)	.600	.333	.045		.000	.063	.003
	N	25	25	25	25	25	25	25
P5	Pearson Correlation	.121	.032	.439*	.707**	1	-.407*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.575	.884	.032	.000		.048	.002
	N	25	25	25	25	25	25	25
P6	Pearson Correlation	.157	.139	.044	.385	.407*	1	.377*
	Sig. (2-tailed)	.462	.517	.837	.063	.048		.653
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1	Pearson Correlation	.629**	.682**	.791**	.578**	.597**	.377*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003	.002	.653	
	N	25	25	25	25	25	25	25

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

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

## 2. Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

		Correlations												
		P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	X2
P7	Pearson Correlation	1	.533**	-.019	-.099	.233	.110	-.166	.087	-.129	.348	.010	.123	.378
	Sig. (2-tailed)		.007	.931	.647	.274	.608	.437	.685	.548	.095	.964	.568	.068
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P8	Pearson Correlation	.533**	1	.052	.286	.415*	.407*	.293	.321	.057	.364	.040	.022	.609**
	Sig. (2-tailed)	.007		.809	.175	.044	.048	.165	.127	.793	.081	.852	.919	.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P9	Pearson Correlation	-.019	.052	1	.470*	.436*	-.073	.209	.317	.140	.520**	-.046	.362	.475*
	Sig. (2-tailed)	.931	.809		.020	.033	.734	.327	.132	.513	.009	.831	.082	.019
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P10	Pearson Correlation	-.099	.286	.470*	1	.575**	.353	.547**	.057	.255	.465*	.063	.318	.615**
	Sig. (2-tailed)	.647	.175	.020		.003	.091	.006	.790	.258	.022	.768	.130	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P11	Pearson Correlation	.233	.415*	.436*	.575**	1	.472*	.298	.385	.150	.698**	.367	.466*	.820**
	Sig. (2-tailed)	.274	.044	.033	.003		.020	.157	.063	.486	.000	.077	.022	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P12	Pearson Correlation	.110	.407**	-.073	.353	.472*	1	.683**	-.071	-.196	.047	.113	-.115	.474*
	Sig. (2-tailed)	.608	.048	.734	.091	.020		.000	.742	.359	.829	.597	.594	.019
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P13	Pearson Correlation	-.166	.293	.209	.547**	.298	.683**	1	-.047	-.137	.146	-.227	-.333	.369
	Sig. (2-tailed)	.437	.165	.327	.006	.157	.000		.828	.525	.495	.286	.111	.076
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P14	Pearson Correlation	.087	.321	.317	.057	.385	-.071	-.047	1	.708**	.466*	.517**	.511**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.685	.127	.132	.790	.063	.742	.828		.000	.022	.010	.011	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P15	Pearson Correlation	-.129	.057	.140	.255	.150	-.196	-.137	.708**	1	.340	.653**	.612**	.464*
	Sig. (2-tailed)	.548	.793	.513	.258	.486	.359	.525	.000		.104	.001	.001	.023
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P16	Pearson Correlation	.348	.364	.520**	.465*	.698**	.047	.146	.466*	.340	1	.201	.567**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.095	.081	.009	.022	.000	.829	.495	.022	.104		.345	.004	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P17	Pearson Correlation	.010	.040	-.046	.063	.367	.113	-.227	.517**	.653**	.201	1	.599**	.468*
	Sig. (2-tailed)	.964	.852	.831	.768	.077	.597	.286	.010	.001	.345		.002	.021
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P18	Pearson Correlation	.123	.022	.362	.318	.466*	-.115	-.333	.511*	.612**	.567**	.599**	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.568	.919	.082	.130	.022	.594	.111	.011	.001	.004	.002		.004
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2	Pearson Correlation	.378	.609**	.475*	.615**	.820**	.474*	.369	.615**	.464*	.749**	.468*	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.068	.002	.019	.001	.000	.019	.076	.001	.023	.000	.021	.004	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

### 3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations												
		P19	P20	P21	P22	P23	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Y	
P19	Pearson Correlation	1	.612**	.056	.108	-.348	.112	-.238	-.138	-.091	.056	-.254	-.394	.375*
	Sig. (2-tailed)		.001	.796	.614	.096	.603	.263	.520	.672	.796	.251	.057	.908
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P20	Pearson Correlation	.612**	1	.210	.476**	.012	.514*	-.099	.016	.294	.287	.227	.233	.559**
	Sig. (2-tailed)	.001		.325	.019	.956	.010	.646	.942	.163	.174	.287	.274	.005
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P21	Pearson Correlation	.056	.210	1	.271	.516**	.750**	.362	.180	.327	.478*	.353	.382	.729**
	Sig. (2-tailed)	.796	.325		.201	.010	.000	.082	.401	.119	.018	.091	.066	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P22	Pearson Correlation	.108	.476**	.271	1	.401	.217	.213	.000	.155	.000	.084	.440*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.614	.019	.201		.052	.308	.318	1.000	.470	1.000	.695	.031	.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P23	Pearson Correlation	-.348	.012	.516**	.401	1	.316	.140	.157	.329	.254	.492*	.592**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.096	.956	.010	.052		.133	.513	.464	.117	.250	.015	.002	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P25	Pearson Correlation	.112	.514*	.750**	.217	.316	1	.208	.072	.382	.610**	.381	.390	.706**
	Sig. (2-tailed)	.603	.010	.000	.308	.133		.330	.738	.065	.002	.066	.093	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P25	Pearson Correlation	-.238	-.099	.362	.213	.140	.208	1	.768**	-.227	-.147	-.116	.213	.411*
	Sig. (2-tailed)	.263	.646	.082	.318	.513	.330		.000	.286	.494	.589	.317	.046
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P26	Pearson Correlation	-.138	.016	.180	.000	.157	.072	.768**	1	-.176	-.156	-.257	.132	.375*
	Sig. (2-tailed)	.520	.942	.401	1.000	.464	.738	.000		.410	.467	.255	.538	.034
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P27	Pearson Correlation	-.091	.294	.327	.155	.329	.382	-.227	-.176	1	.782**	.488**	.656**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.672	.163	.119	.470	.117	.065	.286	.410		.000	.015	.000	.004
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P28	Pearson Correlation	.056	.287	.478*	.000	.254	.610**	-.147	-.156	.782**	1	.299	.431*	.531**
	Sig. (2-tailed)	.796	.174	.018	1.000	.250	.002	.494	.467	.000		.156	.036	.008
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P29	Pearson Correlation	-.254	.227	.353	.084	.492*	.381	-.116	-.257	.488**	.299	1	.638**	.487*
	Sig. (2-tailed)	.251	.287	.091	.695	.015	.066	.589	.255	.015	.156		.001	.016
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P30	Pearson Correlation	-.394	.233	.382	.440*	.592**	.350	.213	.132	.656**	.431*	.638**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.057	.274	.066	.031	.002	.093	.317	.538	.000	.036	.001		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y	Pearson Correlation	.375*	.559**	.729**	.602**	.625**	.706**	.411*	.375*	.568**	.531**	.487*	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.908	.005	.000	.002	.001	.000	.046	.034	.004	.008	.016	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

## Uji Reliabilitas

### 1. Variabel Tingkat Pendidikan

67

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	6

### 2. Variabel Pengalaman Kerja

68

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	12

54

### 3. Variabel Kinerja Pegawai

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	12



Lampiran 4. Hasil Analisa SPSS

91

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

123

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	48.36	4.040	25
X1	24.60	2.582	25
X2	48.76	4.675	25

34

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.518	.494
	X1	.518	1.000	.337
	X2	.494	.337	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.004	.006
	X1	.004	.	.050
	X2	.006	.050	.
N	Y	25	25	25
	X1	25	25	25
	X2	25	25	25

34

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df 1	df 2		
1/3	.619 <sup>a</sup>	.384	.327	3.313	.384	6.844	2	22	.005	2.104

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.254	2	75.127	6.844	.005 <sup>b</sup>
	Residual	241.506	22	10.978		
10	Total	391.760	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.902	8.298			2.157	.042		
34	X1	.620	.278	.396		2.227	.036	.887	1.128
	X2	.312	.154	.361		2.031	.055	.887	1.128

a. Dependent Variable: Y

Model		Coefficient Correlations <sup>a</sup>		
			X2	X1
1	Correlations	X2	1.000	-.337
		X1	-.337	1.000
86	Covariances	X2	.024	-.014
		X1	-.014	.077

a. Dependent Variable: Y

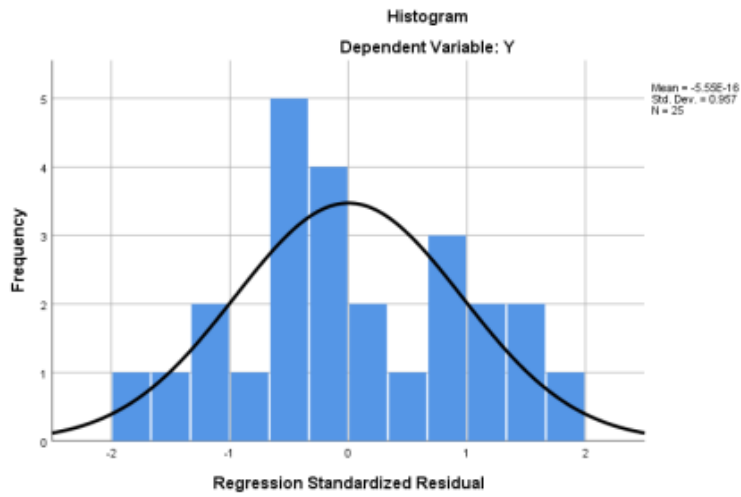
Model		Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>				
		Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	
					X1	X2
1	1		2.989	1.000	.00	.00
	2		.006	21.452	.03	.87
84	3		.004	26.744	.97	.13

a. Dependent Variable: Y

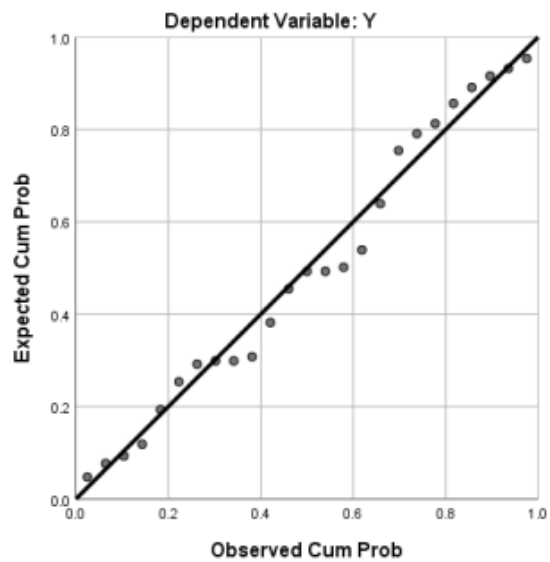
Model		Residuals Statistics <sup>a</sup>				
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value		41.53	53.66	48.36	2.502	25
Std. Predicted Value		-2.729	2.119	.000	1.000	25
Standard Error of Predicted Value		.687	1.966	1.077	.405	25
Adjusted Predicted Value		42.63	54.23	48.49	2.473	25
Residual		-5.532	5.561	.000	3.172	25
Std. Residual		-1.670	1.678	.000	.957	25
Stud. Residual		-2.074	1.719	-.018	1.041	25
Deleted Residual		-8.537	5.832	-.131	3.787	25
Stud. Deleted Residual		-2.260	1.805	-.021	1.074	25
Mahal. Distance		.073	7.488	1.920	2.249	25
Cook's Distance		.000	.779	.072	.156	25
Centered Leverage Value		.003	.312	.080	.094	25

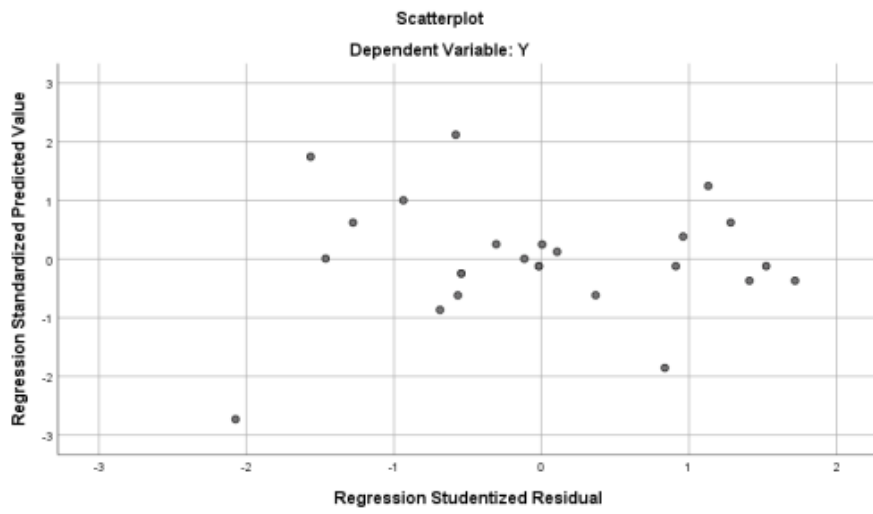
a. Dependent Variable: Y

## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





## 2. Pengaruh Tingkat Pendidikan secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 <sup>a</sup>	.268	.236	3.531

a. Predictors: (Constant), X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.434	6.904		4.119	.000
	X1	.810	.279	.518	2.902	.008

a. Dependent Variable: Y



# MONOGRAF Pengukuran Kinerja Pegawai melalui Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja (studi kasus pada pegawai STIMI Banjarmasin)

## ORIGINALITY REPORT

52%

SIMILARITY INDEX

50%

INTERNET SOURCES

23%

PUBLICATIONS

32%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	6%
2	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	4%
3	<a href="http://journal.irpi.or.id">journal.irpi.or.id</a> Internet Source	3%
4	<a href="http://repository.unp.ac.id">repository.unp.ac.id</a> Internet Source	3%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
6	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1%

10	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	Submitted to University of Leicester Student Paper	1 %
12	<a href="https://e-journal.uajy.ac.id">e-journal.uajy.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
14	<a href="https://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	Submitted to Trisakti University Student Paper	1 %
16	Novianty Djafri, Syamsu Qomar Badu. "Manajemen Administrasi Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Aparatur Desa Di Kabupaten Gorontalo Utara", Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 2020 Publication	1 %
17	<a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1 %
18	<a href="https://ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id">ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	<a href="https://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	1 %
20	<a href="https://etd.iain-padangsidimpuan.ac.id">etd.iain-padangsidimpuan.ac.id</a> Internet Source	1 %

21	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1 %
22	<a href="http://ejurnal.stimi-bjm.ac.id">ejurnal.stimi-bjm.ac.id</a> Internet Source	1 %
23	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1 %
24	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	1 %
25	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
26	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	<1 %
27	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
30	<a href="http://jurnal.untad.ac.id">jurnal.untad.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	Submitted to Universitas krisnadwipayana Student Paper	<1 %
32	<a href="http://ppj.uniska-bjm.ac.id">ppj.uniska-bjm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %

---

34	Submitted to University of Florida Student Paper	<1 %
35	jurnalfti.unmer.ac.id Internet Source	<1 %
36	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	<1 %
37	eprints.umpo.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
39	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1 %
40	Harjoni Desky, Rina Murinda, Razali Razali. "Pengaruh Persepsi Keamanan, Kualitas Informasi dan Kepercayaan terhadap Keputusan Pembelian Online", Owner, 2022 Publication	<1 %
41	www.pembelajaranmu.com Internet Source	<1 %
42	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
43	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
44	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.unibos.ac.id	

---

Internet Source

<1 %

46

[repository.uinjkt.ac.id](https://repository.uinjkt.ac.id)

Internet Source

<1 %

47

[jiss.publikasiindonesia.id](https://jiss.publikasiindonesia.id)

Internet Source

<1 %

48

[stimi-bjm.ac.id](https://stimi-bjm.ac.id)

Internet Source

<1 %

49

Submitted to Higher Education Commission  
Pakistan

Student Paper

<1 %

50

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1 %

51

Submitted to Universitas Muhammadiyah  
Surakarta

Student Paper

<1 %

52

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1 %

53

[eprints.uny.ac.id](https://eprints.uny.ac.id)

Internet Source

<1 %

54

[eprints.uns.ac.id](https://eprints.uns.ac.id)

Internet Source

<1 %

55

Submitted to Universitas Jenderal  
Soedirman

Student Paper

<1 %

56

[repository.stimi-bjm.ac.id](https://repository.stimi-bjm.ac.id)

Internet Source

<1 %

57	Submitted to Roehampton University Student Paper	<1 %
58	library.uwp.ac.id Internet Source	<1 %
59	Yogalih Agtriandy, Hermin Istiasih, Rachmad Santoso. "Mesin Mesin Pengiris Tempe Otomatis Sebagai Bahan Baku Keripik Tempe", Nusantara of Engineering (NOE), 2022 Publication	<1 %
60	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
61	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
62	Ruhanda Ruhanda. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PALANG MERAH INDONESIA KOTA BANDUNG", Jurnal MAPS (Manajemen dan Perbankan Syariah), 2018 Publication	<1 %
63	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
64	Submitted to Universitas Islam Bandung Student Paper	<1 %



65	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
66	<a href="http://ojs.uniska-bjm.ac.id">ojs.uniska-bjm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
67	<a href="http://repository.ut.ac.id">repository.ut.ac.id</a> Internet Source	<1 %
68	Submitted to Jinan University Student Paper	<1 %
69	<a href="http://journal.kinnaird.edu.pk">journal.kinnaird.edu.pk</a> Internet Source	<1 %
70	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
71	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
72	<a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	<1 %
73	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
74	Submitted to Northwest Missouri State University Student Paper	<1 %
75	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1 %
76	<a href="http://repository.uir.ac.id">repository.uir.ac.id</a> Internet Source	<1 %

[repository.unmuhjember.ac.id](http://repository.unmuhjember.ac.id)

77

Internet Source

&lt;1 %

78

Submitted to unars

Student Paper

&lt;1 %

79

Lita Norfiana, Titien Agustina, Alfiannor Alfiannor. "PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA PUTRA KEBUN ASRI BANJARMASIN", Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2021

Publication

&lt;1 %

80

Rini Setyaningsih. "Role of Yarn Bintik Paramita Small and Medium Industries on the Economic Growth of the Industrial Sector in Palangka Raya City", Journal Magister Ilmu Ekonomi Universtas Palangka Raya : GROWTH, 2022

Publication

&lt;1 %

81

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

&lt;1 %

82

[etheses.iainponorogo.ac.id](https://etheses.iainponorogo.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

83

[eprints.walisongo.ac.id](https://eprints.walisongo.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

84

[es.scribd.com](https://es.scribd.com)

Internet Source

&lt;1 %

85

[repository.umpwr.ac.id:8080](https://repository.umpwr.ac.id:8080)

Internet Source

&lt;1 %

86	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
87	<a href="http://eprints2.undip.ac.id">eprints2.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
88	<a href="http://repository.wiraraja.ac.id">repository.wiraraja.ac.id</a> Internet Source	<1 %
89	<a href="http://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
90	<a href="http://123docz.net">123docz.net</a> Internet Source	<1 %
91	<a href="http://eprints.kwikkiangie.ac.id">eprints.kwikkiangie.ac.id</a> Internet Source	<1 %
92	<a href="http://ojs.serambimekkah.ac.id">ojs.serambimekkah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
93	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1 %
94	<a href="http://repository.uki.ac.id">repository.uki.ac.id</a> Internet Source	<1 %
95	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
96	Edi Kuswanto. "Peranan Guru PAI dalam Pendidikan Akhlak di Sekolah", MUDARRISA: Journal of Islamic Education, 2015 Publication	<1 %
97	Rizky Oktarina Costa. "Pengaruh Komunikasi Persuasif Guru terhadap	<1 %

Motivasi Belajar Peserta Didik Sekolah Alam  
Tunas Mulia", EDUKATIF : JURNAL ILMU  
PENDIDIKAN, 2022

Publication

- 
- |    |  |      |
|----|--|------|
| 98 | <a href="https://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a><br>Internet Source | <1 % |
|----|--|------|
- 
- |    |  |      |
|----|--|------|
| 99 | Fandi Wiranto, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang. "Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021<br>Publication | <1 % |
|----|--|------|
- 
- |     |  |      |
|-----|--|------|
| 100 | <a href="https://intanastuti1.blogspot.com">intanastuti1.blogspot.com</a><br>Internet Source | <1 % |
|-----|--|------|
- 
- |     |  |      |
|-----|--|------|
| 101 | <a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a><br>Internet Source | <1 % |
|-----|--|------|
- 
- |     |  |      |
|-----|--|------|
| 102 | Submitted to Universitas Pelita Harapan<br>Student Paper | <1 % |
|-----|--|------|
- 
- |     |   |      |
|-----|---|------|
| 103 | Yunia Arbaatun, Teguh Soedarto. "Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro", JEMeS - Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sosial, 2022<br>Publication | <1 % |
|-----|---|------|
- 
- |     |  |      |
|-----|--|------|
| 104 | <a href="https://dinastirev.org">dinastirev.org</a><br>Internet Source | <1 % |
|-----|--|------|
-

105	<a href="http://manajemen.fe.um.ac.id">manajemen.fe.um.ac.id</a> Internet Source	<1 %
106	Samia Kara Kara. "The graphic organiser as a reading strategy: A semantic differential measurement of MA researchers' attitudes", 2018, مجلة كلية التربية فى العلوم التربوية, 2018 Publication	<1 %
107	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
108	Submitted to Pasundan University Student Paper	<1 %
109	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
110	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	<1 %
111	<a href="http://ejournal.undar.ac.id">ejournal.undar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
112	<a href="http://jmas.unbari.ac.id">jmas.unbari.ac.id</a> Internet Source	<1 %
113	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id">repository.fe.unj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
114	Harry Kurniawan, Machasin Machasin, Sakdanur Nas. "Analisis Kinerja UMKM Mitra Binaan PT. Chevron Pacific Indonesia	<1 %

# Dengan Motivasi Usaha Sebagai Variabel Moderasi", Bahtera Inovasi, 2020

Publication

---

115	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
116	<a href="http://journal.unismuh.ac.id">journal.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
117	<a href="http://lppm-ungres.blogspot.com">lppm-ungres.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
118	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
119	<a href="http://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
120	<a href="http://jwm.ulm.ac.id">jwm.ulm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
121	<a href="http://ojs.stieamkop.ac.id">ojs.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	<1 %
122	<a href="http://repository.ibs.ac.id">repository.ibs.ac.id</a> Internet Source	<1 %
123	<a href="http://repository.stieipwija.ac.id">repository.stieipwija.ac.id</a> Internet Source	<1 %
124	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1 %
125	<a href="http://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
126	<a href="http://repository.unwim.ac.id">repository.unwim.ac.id</a>	

---



<1 %

---

127 Winston - Pontoh. "Goodwill No. 1 Vol. 4 Juni 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2013  
Publication

---

128 docshare.tips  
Internet Source

---

129 ejournal3.undip.ac.id  
Internet Source

---

130 journal.stieamkop.ac.id  
Internet Source

---

131 repository.uhn.ac.id  
Internet Source

---

132 repository.undaris.ac.id  
Internet Source

---

133 Hanifah Aqliyah, Evinovita Evinovita. "Faktor Penyebab Rendahnya Minat UMKM di Kecamatan Pamijahan Dalam Memilih Pembiayaan pada Bank Syariah", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2018  
Publication

---

134 ejournal.kopertais4.or.id  
Internet Source

---

135 lib.ibs.ac.id  
Internet Source

---

136

# Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia

Student Paper

<1 %

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On



**YAYASAN PENDIDIKAN KORPS PEGAWAI NEGERI REPUBLIK INDONESIA  
PROPINSI KALIMANTAN SELATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN INDONESIA  
(STIMI) BANJARMASIN**

**Akreditasi "B", SK. BAN-PT No:38/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019, 26 Pebruari 2019**

Program Studi Sekretari (D3) : Status Terdaftar, SK. Dirjen Dikti No. 42 Dikti/Kep/1997, 30 Oktober 1997

Program Studi Manajemen (S1): Akreditasi "Baik Sekali", SK. BAN-PT No : 13528/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2021, 22 Desember 2021

Program Studi Magister Manajemen (S2) : SK.BAN-PT No : 10384/SK/BAN-PT/PB-PS/M/VIII/2021. 24 Agustus 2021

Jln. Kuripan No.26 Telp. 0511-3258263 Fax. 0511-3265264 Banjarmasin | Website.: [www.stimi-bjm.ac.id](http://www.stimi-bjm.ac.id) | Email : [kampus@stimi-bjm.ac.id](mailto:kampus@stimi-bjm.ac.id)

**SURAT KLARIFIKASI CEK PLAGIASI DAN  
INDEKS PRIMARY SOURCES**

Nomor: 52A/ UK/ B/ STIMI/ IV/ 2023

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dr. Titien Agustina, M.Si  
NIK : 113003 0863 1992 2 036  
Pangkat/ Gol Ruang : Lektor Kepala/ Pembina IVa  
Jabatan : Ketua STIMI Banjarmasin

Dengan ini menyatakan klarifikasi perihal hasil cek plagiasi menunjukkan angka diatas 25% dan Indeks Primary Sources diatas 3%, terhadap hasil Publikasi atas:

Nama : Dr. Fanlia Prima Jaya, SE., MM.  
NIDN : 1113108602  
Pangkat/ Gol. Ruang : Lektor 200/ Penata IIIc  
Jabatan : Dosen STIMI Banjarmasin

Bahwa cek plagiasi menggunakan Software Turnitin, dengan hasil publikasi serta alasan klarifikasi dijelaskan sebagai berikut:

No	Hasil Publikasi	Alasan Klarifikasi
1	<b>Judul:</b> Analysis of Crisis Management to Manage the Organizational Business <b>Penulis:</b> Fanlia Prima Jaya, Iskandar Ahmad, Bernadetha Nadeak <b>Volume:</b> 7 <b>No/ Issue:</b> 11 <b>Tahun:</b> Desember, 2020 <b>Penerbit:</b> EJMCM <b>URL:</b> <a href="https://www.academia.edu/download/89062719/EJMCM_Volume_7_Issue_11_Pages_1997_2002.pdf">https://www.academia.edu/download/89062719/EJMCM_Volume_7_Issue_11_Pages_1997_2002.pdf</a>	Bahwa Jurnal terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Jurnal tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak jurnal. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi >50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di jurnal tersebut.

No	Hasil Publikasi	Alasan Klarifikasi
2	<p><b>Judul:</b> The Influence of Person Organization Fit (POFit), and Developing Expectancy on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance of Local Water Companies in South Kalimantan Province</p> <p><b>Penulis:</b> Fanlia Prima Jaya, Sulaiman, Muhammad Rudiansyah, Devi Rusvitawati</p> <p><b>Tahun:</b> 2020</p> <p><b>Penerbit:</b> ScitePress</p> <p><b>URL:</b>  <a href="https://www.scitepress.org/Papers/2018/90232/90232.pdf">https://www.scitepress.org/Papers/2018/90232/90232.pdf</a></p>	<p>Bahwa Proceeding terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Penerbit Proceeding tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak Penerbit Proceeding. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di Proceeding tersebut.</p>
3	<p><b>Judul:</b> Manajemen Pelayanan Publik Aparatur Terhadap Peningkatan Kepuasan Masyarakat</p> <p><b>Penulis:</b> Titien Agustina, Fanlia Prima Jaya, Nurhikmah Nurhikmah</p> <p><b>Tahun:</b> 2020</p> <p><b>Penerbit:</b> SeNasMUDI Univ Asahan</p> <p><b>URL:</b>  <a href="http://jurnal.una.ac.id/index.php/semnas_mudi/article/view/1547">http://jurnal.una.ac.id/index.php/semnas_mudi/article/view/1547</a></p>	<p>Bahwa Proceeding terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Penerbit Proceeding tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak Penerbit Proceeding. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di Proceeding tersebut.</p>
4	<p><b>Judul:</b> Analysis of Service Quality on Outpatient Satisfaction at the Clinic Asy-syifa Darul Hidayah Hulu Sungai Tengah</p> <p><b>Penulis:</b> Fanlia Adiprimadana Sanjaya, Fanlia Prima Jaya</p> <p><b>Volume:</b> 1</p> <p><b>No/ Issue:</b> 3</p> <p><b>Tahun:</b> Agustus 2022</p> <p><b>Penerbit:</b> Hut Publication Business and Management</p> <p><b>URL:</b>  <a href="http://hutpublication.com/HPBM/article/view/19">http://hutpublication.com/HPBM/article/view/19</a></p>	<p>Bahwa Jurnal terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Jurnal tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak jurnal. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di jurnal tersebut.</p>
5	<p><b>Judul:</b> Managerial Performance Strategy Through Partnership and Member Participation on the Performance of the Cooperative in Banjarmasin</p> <p><b>Penulis:</b> Fanlia Prima Jaya</p> <p><b>Volume:</b> 1</p> <p><b>No/ Issue:</b> 2</p> <p><b>Tahun:</b> Juni 2022</p>	<p>Bahwa Jurnal terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Jurnal tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak jurnal. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di jurnal tersebut.</p>

No	Hasil Publikasi	Alasan Klarifikasi
	<p><b>Penerbit:</b> Hut Publication Business and Management  <b>URL:</b>  <a href="http://www.hutpublication.com/HPBM/article/view/13">http://www.hutpublication.com/HPBM/article/view/13</a></p>	
6	<p><b>Judul:</b> The Influence of Person Job Fit and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction Intervening Variables at PT. Indo Dharma Transport Banjarmasin  <b>Penulis:</b> M Rio Mursid Wijaya, Fanlia Prima Jaya  <b>Volume:</b> 1  <b>No/ Issue:</b> 1  <b>Tahun:</b> Desember, 2021  <b>Penerbit:</b> Hut Publication Business and Management  <b>URL:</b>  <a href="http://hutpublication.com/HPBM/article/view/3">http://hutpublication.com/HPBM/article/view/3</a></p>	<p>Bahwa Jurnal terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Jurnal tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak jurnal. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di jurnal tersebut..</p>
7	<p><b>Judul:</b> The Effect Perceived Organizational Support on Turnover Intention Through Employee Engagement Marbot  <b>Penulis:</b> Fanlia Prima Jaya, Abd Wahab, Muhammad Nurdin  <b>Tahun:</b> Juli, 2021  <b>Penerbit:</b> ICOEMA  <b>URL:</b><a href="http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/220/">http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/220/</a></p>	<p>Bahwa Proceeding terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Penerbit Proceeding tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak Penerbit Proceeding. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di Proceeding tersebut.</p>
8	<p><b>Judul:</b> Analysis of Public Service Quality Satisfaction (A Study of Public Services Management in Banjarmasin Government)  <b>Penulis:</b> Titien Agustina, Nurhikmah, Fanlia Prima Jaya  <b>Tahun:</b> Juli, 2021  <b>Penerbit:</b> ICOEMA  <b>URL:</b> <a href="http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/221/">http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/221/</a></p>	<p>Bahwa Proceeding terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Penerbit Proceeding tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak Penerbit Proceeding. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di Proceeding tersebut..</p>
9	<p><b>Judul:</b> Pengukuran Kinerja Pegawai Melalui Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja (Studi Kasus pada Pegawai STIMI Banjarmasin)  <b>Penulis:</b> Muhammad Nurdin, Titien Agustina, Fanlia Prima Jaya  <b>Tahun:</b> 2021</p>	<p>Bahwa Buku terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Penerbit Buku tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian Naskah diterbitkan oleh pihak Penerbit. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil</p>

No	Hasil Publikasi	Alasan Klarifikasi
	<p><b>Penerbit:</b> PT. Hanken Sukses Jaya  <b>URL:</b> <a href="http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/215/1/PENGUKURAN%20MANAJEMEN%20KINERJA.pdf">http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/215/1/PENGUKURAN%20MANAJEMEN%20KINERJA.pdf</a></p>	<p>plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di Penerbit tersebut.</p>
10	<p><b>Judul:</b> Analysis of the Effect of Service Quality on Customer Loyalty Through Customer Satisfaction on CV. Tiga Bersaudara Sejahtera  <b>Penulis:</b> Siti Mawardah Rojje, Fanlia Prima Jaya  <b>Volume:</b> 2  <b>No/ Issue:</b> 1  <b>Tahun:</b> Desember, 2022  <b>Penerbit:</b> Hut Publication Business and Management  <b>URL:</b>  <a href="http://www.hutpublication.com/HPBM/article/view/24">http://www.hutpublication.com/HPBM/article/view/24</a></p>	<p>Bahwa Jurnal terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Jurnal tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak jurnal. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di jurnal tersebut.</p>
11	<p><b>Judul:</b> The Effect of Work Life Balance and Work Discipline on Turnover Intention through Job Satisfaction (In Indomaret Employees in Barito Kuala Regency)  <b>Penulis:</b> Rizqi Nugraha, Fanlia Prima Jaya  <b>Volume:</b> 2  <b>No/ Issue:</b> 1  <b>Tahun:</b> Desember, 2022  <b>Penerbit:</b> Hut Publication Business and Management  <b>URL:</b>  <a href="http://hutpublication.com/HPBM/article/view/21">http://hutpublication.com/HPBM/article/view/21</a></p>	<p>Bahwa Jurnal terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Jurnal tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak jurnal. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di jurnal tersebut.</p>
12	<p><b>Judul:</b> The Effect of Profitability and Liquidity on Firm Value in Sub Manufacturing Companies Animal Feed Sector 2016-2020  <b>Penulis:</b> Rina Aulia Sari, Fanlia Prima Jaya  <b>Volume:</b> 2  <b>No/ Issue:</b> 1  <b>Tahun:</b> 2022  <b>Penerbit:</b> Hut Publication Business and Management  <b>URL:</b>  <a href="http://hutpublication.com/HPBM/article/view/25">http://hutpublication.com/HPBM/article/view/25</a></p>	<p>Bahwa Jurnal terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Jurnal tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak jurnal. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di jurnal tersebut.</p>



No	Hasil Publikasi	Alasan Klarifikasi
13	<p><b>Judul:</b> Employee Engagement: Strategies for Reducing Turnover Intention at Mosque Marbot</p> <p><b>Penulis:</b> Fanlia Prima Jaya, Abdul Wahab, Akhmad Aspiannor, Zainal Firdaus Wardhana</p> <p><b>Volume:</b> 7</p> <p><b>No/ Issue:</b> 1</p> <p><b>Tahun:</b> Januari, 2023</p> <p><b>Penerbit:</b> Al-Tanzim</p> <p><b>URL:</b>  <a href="https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/article/view/4087/pdf">https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/article/view/4087/pdf</a></p>	<p>Bahwa Jurnal terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Jurnal tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak jurnal. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di jurnal tersebut.</p>
14	<p><b>Judul:</b> Efektifitas Kemitraan Koperasi</p> <p><b>Penulis:</b> Fanlia Prima Jaya</p> <p><b>Tahun:</b> Desember, 2022</p> <p><b>Penerbit:</b> PT. Hanken Sukses Jaya</p> <p><b>URL:</b> <a href="http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/308/2/Efektifitas%20Kemitraan%20Koperasi_Fanlia%20Prima%20Jaya.pdf">http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/308/2/Efektifitas%20Kemitraan%20Koperasi_Fanlia%20Prima%20Jaya.pdf</a></p>	<p>Bahwa Buku terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Penerbit Buku tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian Naskah diterbitkan oleh pihak Penerbit. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di Penerbit tersebut.</p>
15	<p><b>Judul:</b> Analysis of The Roles of Team Work and Team Communications on Employee Performance of Futures Trading Brokerage Companies</p> <p><b>Penulis:</b> Emiliana Sri Pudjiarti, Sutrisno, Fanlia Prima Jaya</p> <p><b>Volume:</b> 12</p> <p><b>No/ Issue:</b> 01</p> <p><b>Tahun:</b> Januari 2023</p> <p><b>Penerbit:</b> Jurnal Ekonomi</p> <p><b>URL:</b>  <a href="http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/1095">http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/1095</a></p>	<p>Bahwa Jurnal terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Jurnal tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak jurnal. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di jurnal tersebut.</p>
16	<p><b>Judul:</b> The effect of employee commitment, culture, and leadership style on good governance performance of Jombang District government (Indonesia)</p> <p><b>Penulis:</b> Dwi Ermayanti Susilo, Noer Soetjipto, Anasthasia Triwulan b., Ratnaningtyas Djuwitawati, Ari Riswanto, Fanlia Prima Jaya, Wasis</p> <p><b>Volume:</b> 40</p> <p><b>No/ Issue:</b> 27</p> <p><b>Tahun:</b> Agustus, 2019</p> <p><b>Penerbit:</b> Revista Espacios</p>	<p>Bahwa Jurnal terlebih dahulu terbit, sedangkan pengecekan Plagiasi oleh Admin Jurnal tidak diberikan kepada penulis dan dinyatakan lulus plagiasi, kemudian artikel diterbitkan oleh pihak jurnal. Pengecekan Plagiasi dilakukan kembali menggunakan Software Turnitin pada tanggal 8 April 2023, dan didapatkan hasil plagiasi &gt;50%, hal ini disebabkan Artikel telah <i>terpublikasi</i> di jurnal tersebut.</p>

No	Hasil Publikasi	Alasan Klarifikasi
	<b>URL:</b> <a href="http://w.revistaespacios.com/a19v40n27/19402722.html">http://w.revistaespacios.com/a19v40n27/19402722.html</a>	

Secara garis besar bahwa hasil publikasi telah terpublikasi antara tahun Januari 2019 – Februari 2023 dan pada tanggal 8 April 2023 dilakukan cek plagiasi kembali, dikarenakan bukti plagiasi dilakukan oleh pemilik jurnal dan hasilnya tidak diberikan kepada penulis pada saat jurnal akan diterbitkan.

Demikian Surat Klarifikasi ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 8 April 2023  
Ketua STIMI Banjarmasin



Dr. Titien Agustina, M.Si  
NIK. 113003 0863 1992 2 036