

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BENGKEL HONDA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

AMANUL FIQRA

NIM : 15510048

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BENGKEL HONDA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

AMANUL FIQRA

NIM : 15510048

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

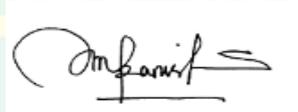
**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BENGKEL HONDA MALANG**

Oleh

**AMANUL FIQRA
NIM : 15510048**

Telah disetujui pada tanggal 6 Maret 2020

Dosen Pembimbing,



**Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si
NIP. 19750426201608012042**

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

**Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP. 196708162003121001**

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BENGGEL HONDA AHHAS

SKRIPSI

Oleh

Amanul Fiqra

NIM: 15510048

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 17 Desember 2020

Susunan Dewan Penguji :

Tanda Tangan

- | | | | |
|----|---|---|---|
| 1. | Ketua
<u>Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd</u>
NIP. 197809292014111001 | (|) |
| 2. | Dosen Pembimbing/Sekretaris
<u>Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si</u>
NIP. 19750426 201608012042 | (|) |
| 3. | Penguji Utama
<u>Dr. H. Fauzan Al Mansur, ST., MM</u>
NIP. 197311172005011003 | (|) |

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M.
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Amanul Fiqra

NIM: 15510048

Fakultas/Jurusan: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL HONDA AHHAS

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sederhana dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Desember 2020

Hormat Saya



Amanul Fiqra

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk yang selalu ada dalam doa, selalu mendoakan. Teruntuk Kedua Orang Tua, Ayah dan Mamak juga Adikku yang senantiasa memberikan semangat dalam segala hal dan juga dengan jerih payah, pengorbanan serta doa yang selalu terucap tanpa hentinya.

Kupersembahkan kepada guru-guru dan dosen-dosen khususnya dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu bermanfaat. Yang senantiasa mendampingi dalam penulisan skripsi ini. Selalu memberikan arahan dan nasehat bagi saya untuk tetap semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

Terima kasih kepada saudara, sahabat, teman yang selalu memberi dukungan dan semangat. Yang memberi andil dalam pengerjaan skripsi ini.

Kepada objek penelitian ini, khususnya informan yang bersedia memberikan informasi yang kami butuhkan dalam skripsi ini. Kami ucapkan terima kasih atas waktu dan kesempatan yang diberikan dalam proses penelitian kami

MOTO

“Pengetahuan tidak hanya didasarkan pada kebenaran saja, tetapi juga kesalahan”

Carl Gustav Jung



KATA PENGANTAR

Dengan ucapan Alhamdulillah serta puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL HONDA MALANG” sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam semoga tersampaikan kepada baginda Rasulullah SAW yang telah menerangi kehidupan manusia dengan berbagai macam ilmu pengetahuan.

Penulis sangat bersyukur, dengan izin Allah proposal ini dapat terselesaikan dengan baik. Namun, dalam penyusunan proposal ini, penulis menghadapi berbagai proses, kesulitan, kesukaran yang disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan pengetahuan penulis. Ucapan terima kasih dan penghargaan kepada kedua orang tua yang selalu menjadi motivator penulis, semua dosen yang senantiasa membimbing penulis, kepada teman-teman yang senantiasa membantu menyumbangkan ide-ide dan setia membantu mengiringi penulis baik dalam bentuk moril maupun materiil.

Dalam hal ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan proposal ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan proposal ini sangat penulis harapkan.

Malang, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUT DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Batasan Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1. Kajian Empiris.....	10
2.2. Kajian Teoritis.....	14
2.2.1. Definisi Latar Belakang Pendidikan	14
2.2.2. Definisi Latar Belakang Pendidikan dalam Islam.....	15
2.2.3. Pengalaman Kerja	16
2.2.4. Kinerja.....	21
2.2.5. Hubungan Variabel independen Terhadap variabel Dependen.....	32
2.2.6. Kerangka Berpikir	33
2.3. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.2.1. Populasi	35
3.2.2. Sampel.....	36
3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	37
3.4.1. Data Primer	37
3.4.2. Data Sekunder	37
3.4 Variabel Penelitian	38
3.5 Definisi Oprasional Variabel.....	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Intrumen Penelitian.....	41
3.7 Uji Instrumen data.....	42

3.7.1.	Uji Validitas	42
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	43
3.8	Uji Asumsi Klasik	43
3.8.1.	Uji Normalitas	43
3.8.2.	Uji <i>Multikolinieritas</i>	44
3.8.3.	Uji <i>Heteroskedastisitas</i>	44
3.9	Analisis Data	44
3.9.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.9.2.	Uji Hipotesis.....	45
3.9.3.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1.	Deskripsi Subyek Penelitian.....	48
4.2.	Karakteristik Responden	50
4.2.1.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2.2.	Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
4.3.	Hasil Uji Intrumen Penelitian.....	51
4.3.1.	Hasil Uji Validitas	51
4.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas	53
4.4.	Hasil Analisis Deskriptif Statistik	54
4.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
4.5.1.	Hasil Uji Normalitas Data	65
4.5.2.	Hasil Uji <i>Multikolinieritas</i>	65
4.5.3.	Hasil Uji <i>Heteroskedastisitas</i>	66
4.6.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.7.	Hasil Uji Hipotesis	69
4.7.1.	Hasil Uji F	69
4.7.2.	Hasil Uji t	71
4.7.3.	Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)	72
4.8.	Pembahasan.....	72
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	81
5.1.	Simpulan.....	81
5.2.	Keterbatasan Penelitian	82
5.3.	Saran.....	82
	DAFTAR PUSTAKA	84
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1. Data Responden CV, Pura Jaya	36
Tabel 3.2. Data Responden CV, Pura Jaya	37
Tabel 3.3. Definisi Oprasional Penelitian	39
Tabel 4.1. Visi dan Misi Bengkel Ahass CV. Putra Jaya.....	50
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.6. Rentang Skala Latar Belakang Pendidikan.....	54
Tabel 4.7. Rentang Skala Pengalaman Kerja	57
Tabel 4.8. Rentang Skala Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.9. Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.10. Rekapitulasi Hasil Uji <i>Multikolinieritas</i>	66
Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.12. Hasil Uji F.....	70
Tabel 4.13. Hasil Uji t.....	71
Tabel 4.14. Hasil uji Koefisien determinasi R Square (R^2).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Volume penjualan sepeda motor Honda Ahass Malang	6
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1. Hasil Uji <i>Heteroskedastisitas</i>	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuisisioner	
Lampiran Nilai Hasil	
Lampiran 1 Tabulasi Data	
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas.....	
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas	
Lampiran 4 Hasil Uji Analisis Deskriptif Statistik.....	
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	
Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	
Surat Plagiasi	
Nilai Plagiasi	
Biodata Diri	

ABSTRAK

Fiqra. Amanul. 2020. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Ahas Malang”.

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si.

Kata Kunci : Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja.

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan karyawan kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Kinerja dianggap sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Keberhasilan atau kegagalan kinerja organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan, secara individu atau dalam kelompok. Penelitian ini disusun bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut tentang: (a) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Bengkel AHASS Malang, (b) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda AHASS, dan (c) Pengaruh kinerja pengalaman dan latar belakang pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Bengkel AHASS Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah 54 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif statistik dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (a) latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang, (b) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang dan Latar belakang pendidikan, dan (c) pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang.

ABSTRACT

Fiqra. Amanul. 2020. THESIS. Title: "The Effect of Educational Background and Work Experience on Employee Performance of Ahass Malang Workshop".

Advisor : Dr. Vivin Maharani, S.Sos., M.Si.

Keywords : Educational Background, Work Experience.

Human resources have a major role in every company activity. Despite the large number of facilities and infrastructure and resources, without the support of employees the company's activities will not run well. Performance is considered as a result of the work that has been done. The success or failure of organizational performance is influenced by the level of performance of employees, individually or in groups. This study is structured to further analyze: (a) The influence of educational background on the performance of employees of the AHASS workshop in Malang, (b) the influence of work experience on the performance of employees of the Honda AHASS workshop, and (c) the effect of experience performance and educational background on performance. AHASS Malang Workshop Employees.

This study uses a quantitative approach to determine the relationship between variables in a population. The number of samples in this study were 54 respondents. The sampling technique uses saturated sampling, namely by taking the entire population into a sample. The data collection method uses primary data and secondary data. The data analysis method used is descriptive statistics and multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that: (a) educational background has a positive and significant effect on employee performance in the AHASS Malang workshop, (b) Work experience has a positive and significant effect on employee performance in the AHASS Malang workshop and educational background, and (c) experience work simultaneously has a significant effect on employee performance in the AHASS Malang workshop..

مستخلص البحث

فقرا، امانول. ٢٠٢٠ م. البحث الجامعي "تأثير الخلفية التعليمية وخبرة العمل على أداء الموظف في الورشة أهس (AHASS) مالانج".

المشرفة : الدكتور فيفين ماهاراني الماجستير.

الكلمات الرئيسية : الخلفية التعليمية، والخبرة العملية، وعمل الموظف.

الموارد البشرية لها دور رئيسي في كل نشاط للشركة. على الرغم من كثرة المرافق والبنية التحتية والموارد، بدون دعم الموظفين لن تسير أنشطة الشركة كاملا. يعتبر الأداء نتيجة للعمل الذي تم إنجازه. يتأثر نجاح أو فشل الأداء التنظيمي بمستوى أداء الموظفين، بشكل فردي أو مجتمعي. يهدف هذا البحث لتحليل: (أ) تأثير الخلفية التعليمية على أداء الموظف في الورشة أهس (AHASS) مالانج، (ب) تأثير خبرة العمل على أداء الموظف في الورشة أهس (AHASS) مالانج، (ج) تأثير الخلفية التعليمية و خبرة العمل على أداء الموظف في الورشة أهس (AHASS) مالانج. تستخدم هذا البحث نهجًا كميًا لتحديد العلاقة بين المتغيرات في مجتمع ما. بلغ عدد العينات في هذه الدراسة ٥٤ مستجيبًا. تستخدم تقنية أخذ العينات المشبعة، أي عن طريق أخذ المجتمع بأكمله في عينة. تستخدم طريقة جمع البيانات الأولية والبيانات الثانوية. طريقة تحليل البيانات المستخدمة هي الإحصاء الوصفي وتحليل الانحدار الخطي المتعدد. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن: (أ) الخلفية التعليمية لها تأثير إيجابي ومناسبة على أداء الموظف في الورشة أهس (AHASS) مالانج، (ب) وخبرة العمل لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف في الورشة أهس (AHASS) مالانج، (ج) والخلفية التعليمية وخبرة العمل في وقت واحد لها تأثير كبير على أداء الموظف في الورشة أهس (AHASS) مالانج.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Menurut Ardana dkk (2012) Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang memiliki kompetensi di bidangnya. Dimana sebuah perusahaan akan memiliki peningkatan dalam usahanya dengan memiliki karyawan yang handal dalam bidangnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain latar belakang pendidikan karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja. Rodoni (2015) menjelaskan bahwa masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan praktek kerja yang sudah dilakukan oleh setiap karyawan di lapangan kerja.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Robbins, 2016:447). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap

orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Luthans, 2005:309). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2014:22). Kinerja merupakan sebuah aksi dari seseorang yang memiliki keahlian tersendiri dalam suatu bidang pekerjaan.

Kinerja mencerminkan seberapa baik dan seberapa berkualitas seseorang memenuhi persyaratan kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja dianggap sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Keberhasilan atau kegagalan kinerja organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan, secara individu atau dalam kelompok, di mana kinerja diukur menggunakan alat yang dikembangkan dalam studi yang bergantung pada standar kinerja secara umum dan kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku dasar yang dapat mencakup berbagai hal, yaitu: kekuatan pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau penjelasan yang disampaikan, keputusan dalam pelaksanaan pekerjaan dan uraian pekerjaan seperti pekerjaan karyawan bengkel.

Karyawan bengkel bukan hanya sarana menyalurkan hobi ataupun sekedar sebagai kerja sambilan, tetapi pekerjaan yang sangat ditekuni untuk mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan bengkel yaitu memberikan pelayanan terhadap *customer* secara maksimal. Karyawan memegang peranan dan tanggung jawab penting dalam pelaksanaan operasional kerja di bengkel, selain itu juga karyawan memegang tanggung jawab dalam meningkatkan omzet penjualan. Menurut Hasibuan (2010:10) “kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi”. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Sutermeister (dalam Machmud, 2012:213) kinerja dipengaruhi oleh “motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan

kebutuhan egoistik. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Wibowo, 2012:379).

Dalam hal meningkatkan kualitas pelayanan yang akan diberikan pada *customer* perusahaan harus memperhatikan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, agar bisa melakukan *Standard operational prosedur* (SOP) pelayanan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan memiliki peran penting bagi karyawan bengkel dalam memberikan pelayanan kepada *customer*, karena pendidikan merupakan ujung tombak bagi setiap sumber daya manusia yang mau memberikan pelayanan agar sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pada *customer*. Latar belakang pendidikan menduduki posisi yang strategis yang akan memberikan kontribusi langsung kepada *customer* (Wibowo, 2012:379). Latar belakang pendidikan dapat membentuk keahlian para tenaga kerja untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dan sesuai dengan pelayanan yang diharapkan.

Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Wibowo, 2012:379). Ardiansyah (2011) menyatakan bahwa “kinerja dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU”.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian (Boatwright dkk, 2000) yang mengungkapkan bahwa pekerja selama 1-2 tahun memiliki kinerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang

telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Purwanto,2015). Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang.

Permasalahannya tidak mudah mencari Sumber Daya Manusia mekanik Professional, karena pada umumnya karyawan yang bekerja pada bidang teknik mesin yang tidak berlatar belakang Pendidikan teknik mesin, untuk itu bengkel besar seperti AHASS Malang perlu meningkatkan kualitas Karyawan di samping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa bengkel. Dalam suatu jurnal dikatakan diperkirakan dibutuhkan sekitar 60 sampai 80 ribu tenaga kerja yang bergerak di bidang Teknik Mesin lima tahun ke depan (Chen & Li, 2015)

Pendidikan merupakan suatu proses usaha dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat melangsungkan kehidupan, sehingga menjadi seorang yang terdidik. Pendidikan merupakan salah satu usaha setiap bangsa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga membantu memperlancar pelaksanaan pembangunan nasional Indonesia. Uraian di atas sejalan dengan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan menjelaskan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri untuk memiliki pengetahuan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan setiap individu, masyarakat, bangsa dan negara.

Latar Belakang Pendidikan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja, maka suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan seorang karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dimiliki karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain latar belakang pendidikan, kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh masa kerja atau pengalaman kerja. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan

yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja terlihat dari tingkat penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri

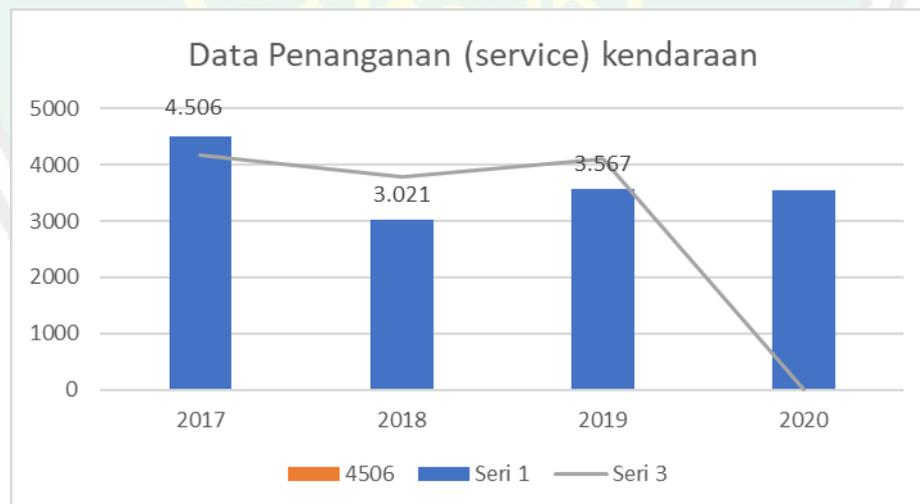
Sumber daya manusia memegang penting dan potensial untuk keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Kualitas Karyawan sebuah organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi baik buruknya organisasi termasuk bengkel AHASS Malang. Jika Kondisi karyawan lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi atau perusahaan kini menghadapi persaingan ketat dalam dinamika, ketidakpastian, transformasi, dan kompleks lingkungan. Pencapaian keunggulan kompetitif dan bahkan untuk kelangsungan hidup, perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan menanggapi lingkungan, fleksibilitas dan kemampuan pengenalan ide dan produk (Jiang, Wang & Zhao, 2012).

AHASS (*Astra Honda Authorized Service Station*) adalah bengkel motor resmi sepeda motor Honda yang memiliki lambang H2 untuk melakukan perawatan sepeda motor Honda dan pelayanan *after sales service* di Indonesia, serta melayani pembelian spare part motor Honda atau cadang asli Honda. Dalam sektor bisnis ini karyawan mempunyai peranan yang sangat penting karena seiring meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing maka menuntut perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha memenuhi harapan pelanggan dengan cara memberikan pelayanan yang lebih baik dan memuaskan.

Bengkel Honda AHASS yang ada di Malang memiliki bagian bagian yang di pimpin salah satu orang sebagai badan pengelola cabang penjualan dari perusahaan motor Honda. Adapun struktur organisasi yang akan digambarkan saat ini adalah Kepala bengkel, SA (*Servis Advisor*), Kepala mekanik, front Deks dan untuk dibidang jual beli motor. Organisasi dalam konteks ini adalah bengkel AHASS (*Astra Honda Authorized Service Station*) yang berarti bengkel resmi motor Honda, dimana bengkel AHASS Malang harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan Karyawan yang memiliki kualitas tinggi, kinerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai jika ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan (Adibah, 2014). Berdasarkan data penjualan yang peneliti dapatkan dari pihak perusahaan PT Honda Ahhas Malang dari tahun 2017- 2019. Dapat diketahui bahwa:

Gambar 1.1 Volume Service sepeda motor Honda Ahhas Malang



Sumber : Data diolah oleh peneliti dari PT honda Ahass Malang 2017-2018

Berdasarkan data service PT Honda Ahhas Malang diketahui bahwa pada tahun 2017 terdapat 4.506 data service sepeda motor yang diterima bengkel Honda

Ahhas, sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan di angka 3.021 penanganan service yang kemudian naik Kembali pada angka 3.567. secara garis besar bengkel honda ahhas memiliki kinerja yang fluktuatif namun pada tahun 2019 akhir kinerja service masih lebih rendah dari tahun 2017 sebelumnya meskipun lebih tinggi dari tahun 2018. berdasarkan perbedaan Service dari tahun ketahun, peneliti tertarik untuk melakukan pengolahan dan analisis data yang dapat memberikan pengaruh serta jawaban dari rumusan masalah yang dirumuskan.

Penelitian ini menjadi menarik untuk dilakukan karena pertama, penelitian ini mencoba untuk menguji variabel-variabel tersebut tidak secara terpisah tetapi menjadi satu kesatuan penelitian. Kedua, terdapatnya perbedaan hasil temuan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dalam menguji hubungan diantara latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja serta kinerja karyawan. Misalnya adiba (2014), Setiawan (2016) menemukan bukti bahwa latar belakang Pendidikan berpengaruh negative terhadap variabel kinerja. Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian (Tambunan dan Nainggolan, 2016), yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kesenjangan kesenjangan penelitian (gap research) tersebut diatas maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih lanjut tentang Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Honda Ahass. Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan mengangkat judul “PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL HONDA AHASS”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda AHASS?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda AHASS?
3. Apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda AHASS?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda AHASS.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda AHASS.
3. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda AHASS.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Menambah pengetahuan dan pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja karyawan perhotelan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Praktisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bengkel Honda AHASS untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya di Bengkel Honda AHASS.

b. Bagi Akademik

Secara akademik, penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Honda AHASS. Dengan berbagai keterbatasan maka dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup dan pembahasan agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu membahas masalah yang ada didalam rumusan masalah dan supaya tidak keluar jalur dari pembahasan ini maka peneliti membatasi ruang lingkup ruang lingkup dalam penelitian ini. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada tiga variabel penelitian, yakni: (1) dua variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, dan (2) satu buah variabel terikat yakni kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bengkel Honda AHASS.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang memaparkan beberapa hasil relevan yang terkait dengan penelitian yang dilakukan, berikut merupakan *Table* yang berisikan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini:

1. Gazali, (2012), “Pengaruh Latar Belakang pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMK Kompetensi keahlian Teknik Audio Vidio Se Kota Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk; mengetahui latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan profesionalisme guru; mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap profesionalisme guru; mengetahui pengaruh pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru; dan mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme. Hasil penelitian menunjukkan; Tinjauan untuk profesionalisme guru, terdapat 175 orang guru (86,21%) dengan kategori sangat tinggi, 27 orang guru (13,30%) dengan kategori tinggi, 1 orang guru (0,49%) dengan kategori rendah, dan tidak ada guru (0%) dengan kategori sangat rendah; Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru, Pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru, Latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru.
2. Adibah, (2014), “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri (2) Untuk menguji pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri (3) Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan

dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa (1) variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja diketahui bahwa latar belakang pendidikan bernilai negatif, (2) variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja diketahui bahwa koefisien β latar belakang pendidikan bernilai positif dan (3) secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

3. Setiawan, (2015), “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FEDERAL International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan (3) pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan (3) latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja.
4. Tambunan dan Nainggolan (2016), “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Emerald Garden Medan” . Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan apakah latar belakang pendidikan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Emerald Garden Medan. Mendeskripsikan apakah pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Emerald Garden Medan. Hasil pengujian uji regresi linier berganda berdasarkan pengujian hipotesis bahwa nilai t-hitung t-tabel signifikan, signifikan maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis bahwa semua variabel independen (latar belakang pendidikan dan pelatihan) sama-sama berpengaruh dengan kinerja karyawan di Hotel Emerald Garden Medan.

5. Bili (2018) “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu” Penelitian yang dilakukan dalam rangka penulisan skripsi ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplemantasinya adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampel random sampling maka didapat sampel sebanyak 58 orang. Adapun hasil dari penelitian ini adalah, pertama, ternyata kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham sangat meningkat. Hal ini dapat diketahui dari analisis variabel kinerja pegawai yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sangat baik. Kedua terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu, dengan korelasi 0,049 ketiga, pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Keempat, besarnya pengaruh pengalaman kerja adalah 4,9% yang berarti bahwa sisanya yang 95,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, tahun dan judul penelitian	Variable Indikator penelitian	Metode analisis data	Hasil Penelitian
01	Gazali, (2012), “Pengaruh Latar Belakang pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMK Kompetensi keahlian Teknik Audio Vidio Se Kota Yogyakarta”.	Latar Belakang pendidikan, Pengalaman Mengajar, Profesionalisme	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan; Tinjauan untuk profesionalisme guru, terdapat 175 orang guru (86,21%) dengan kategori sangat tinggi, 27 orang guru (13,30%) dengan kategori tinggi, 1 orang guru (0,49%) dengan kategori rendah, dan tidak ada guru (0%) dengan kategori sangat rendah; Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru, Pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru, Latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

				profesionalisme guru.
02	Adibah, (2014), “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”.	Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan (1) variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja diketahui bahwa latar belakang pendidikan bernilai negatif, (2) variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja diketahui bahwa koefisien β latar belakang pendidikan bernilai positif dan (3) secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri
03	Setiawan, (2015), “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FEDERAL International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja”.	Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan (3) latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja.
04	Tambunan dan Nainggolan (2016), “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Emerald Garden Medan”	Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian uji regresi linier berganda berdasarkan pengujian hipotesis bahwa nilai t-hitung t-tabel signifikan, signifikan maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis bahwa semua variabel independen (latar belakang pendidikan dan pelatihan) sama-sama berpengaruh dengan kinerja karyawan di Hotel Emerald Garden Medan.
05	Bili (2018) “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu”	Pengalaman Kerja, Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Adapun hasil dari penelitian ini adalah, pertama, ternyata kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham sangat meningkat. Hal ini dapat diketahui dari analisis variabel kinerja pegawai yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sangat baik. Kedua terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham

Kabupaten Mahakam Ulu, dengan korelasi 0,049 ketiga, pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Keempat, besarnya pengaruh pengalaman kerja adalah 4,9% yang berarti bahwa sisanya yang 95,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain

Sumber : data jurnal Penelitian Terdahulu

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Definisi Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Keduanya merupakan indikator dari penelitian ini Tanjung, (2011).

1. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, dengan tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang Pendidikan menengah.
- b. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan akan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi Pendidikan yang mereka miliki. Dengan demikian karyawan dapat memberikan

kinerja yang baik bagi perusahaan, Tanjung (2011). Islam menganjurkan untuk memperhatikan pentingnya mempunyai keahlian atau keterampilan pada umumnya. Penguasaan berbagai ilmu atau keahlian dan keterampilan yang serba material ini merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam rangka melaksanakan tugas tugasnya. Sebagaimana *hadits* Nabi yang artinya *'Hiasilah wanita-wanita kalian dengan ilmu tenun'* (HR. al-Khatib dari Ibnu Abbasr.a) (Arifin, 2009)

2.2.2 Definisi Latar Belakang Pendidikan dalam Islam

Dalam Surat *Al-Mujadalah* ayat 11:

دَرَجَاتِ الْعِلْمِ أُوتُوا وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ

Artinya: *Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan.*”(QS.Al-Mujadalah:11)

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa islam sangat menganjurkan umatnya mengenyam pendidikan, karena dalam dunia kerja pada perusahaan Latar belakang Pendidikan berkaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. Selain itu keharusan muslim memiliki pendidikan dikatakan dalam:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya: *“Menuntut ilmu itu wajib bagi setiap muslim.* (H.R. Baihaqi, Anas RA, Athhabrani).

Keharusan mengenyam Pendidikan mempengaruhi sumber daya manusia akan prestasinya pada seleksi pada bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer karyawan suatu perusahaan untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat sesuai bidangnya atau pendidikannya. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan akan mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan

tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Uraian di atas tentang keharusan belajar atau keharusan memiliki pendidikan juga di tegaskan dalam ayat *Thaha* 144

فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

Artinya: *Maka Maha Tinggi Allah Raja Yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al Qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan".*

2.2.3 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman adalah segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dilalui, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja adalah kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena individu tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan tersebut sehingga individu akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor utama dalam membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih banyak mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah, dan akan lebih cepat dalam bekerja karena tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Namun, mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi tertentu masih belum pasti. Menurut Nitisemito Senioritas dalam Yunita (2013) pengalaman kerja atau sering disebut dengan istilah “*Lenght of Service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang baik dalam bekerja bergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dalam JJPE 2015 setiawan mengatakan Pengalaman kerja karyawan adalah dapat diukur dari masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Islam dalam hal ini menegaskan agar dalam pemilihan calon karyawan juga haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya di bidang tersebut. Sesuai dengan firman Allah:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

”*Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya* “(Al-Qashas [28]:26)

Rasullullah Shallallahu’alaihi wasallam bersabda:

إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ

إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

“*Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu*” (Bukhari-6015).

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap

pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas yang akan diterima.

2. Indikator Pengalaman Kerja

Foster (2001) menyatakan indikator pengalaman kerja yaitu:

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan dari segi aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

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

b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan (T Hani Handoko, 2009)

4. Pengalaman Kerja Ditinjau Dari Keislaman

Namun secara umum bekerja dalam Islam dapat diartikan seluruh perbuatan atau usaha manusia baik yang ditujukan untuk dunianya maupun yang ditujukan untuk akhirlatnya. Sistem ekonomi Islam memandang bekerja sebagai bentuk kebaikan. Apabila seseorang bekerja dengan baik maka telah dipandang berbuat kebaikan dan hasil pekerjaannya dinilai baik secara materiil maupun imateriil. Dengan bekerja, manusia bisa memberi manfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Apalagi bisa mengerjakan kewajiban yang lain. *Advertising Ads by Teads* Allah menciptakan segala kenikmatan melalui berbagai macam sumber daya alam. Dan bekerja adalah suatu kewajiban juga dalam hal memanfaatkan sumber daya alam dengan sebaik-baiknya untuk kebahagiaan manusia itu dan beribadah kepada-Nya. Dan Allah juga tidak memaksakan manusia untuk bekerja diluar kemampuannya. Hal ini diterangkan dalam surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya" (QS. 2:286)

Selain itu juga, bekerja harus didasari dengan keyakinan bahwa pekerjaan ialah amanah yang harus dipikul dan dikerjakan secara tuntas. 2. Urgensi Kerja Dalam Pandangan Islam Manusia diciptakan dengan sifat yang merasa tidak pernah puas. Dari itu, manusia disini selalu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi setiap harinya. Maka dari itu dengan bekerja secara bersungguh-sungguh bisa memenuhi semua kebutuhan tersebut. Mungkin awalnya kerja harus menjadi paksaan, namun kemudian bekerja menjadi kebiasaan bahkan menjadi sebuah kebanggaan. Allah menciptakan dunia dan seisinya dengan bentuk adanya sekarang, serta dengan posisinya terhadap matahari yang berotasi sekali dalam sehari dan berevolusi sekali dalam setahun. Akibatnya adanya siang dan malam sehingga manusia bisa melakukan pekerjaan pada saat siang hari dan bisa beristirahat pada malam hari. Semua itu Allah menciptakan untuk makhluknya dengan tujuan agar

mahluknya bisa bersyukur dengan terus menerus kepadanya. Hal ini diterangkan dalam surah Al-Qhasas ayat 73 yang berbunyi

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: "Dan sebagian rahmat-Nya, Dia jadikan untuk kamu malam dan siang supaya kamu beristirahat padanya dan supaya kamu mencari sebagian dari karunia-Nya dan agar kamu bersyukur."

Sudah jelas dari tafsir ayat ini bahwa Allah menciptakan adanya siang dan malam agar kita bisa mencari sebagian karunia-Nya pada siang hari dan beristirahat pada malam harinya. Semua ini adalah karunia Allah kepada hamba hamba NYA agar mereka mengetahui kekuasaan-Nya dan dengan itu semua mereka akan selalu bersyukur yang tiada henti kepada-Nya. Selain itu, dalam Al-Qur'an juga terpapar tentang menghormati kewajiban yang 5 yaitu Shalat wajib 5 waktu termasuk juga Shalat jum'at bagi laki-laki bahkan ketika sedang bekerja sekalipun. Dalam surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ :

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat (jum'at) itu, maka silahkanilah kamu bertebaran di muka bumi ini; dan carilah karunia Allah serta ingat/sebutlah asma Allah itu sebanyak-banyaknya, supaya kamu beruntung."

Dalam tafsir globalnya, sesibuk apapun orang yang beriman di hari jum'at karena melakukan suatu aktivitas apapun termasuk bekerja, ketika adzan jum'at dikumandangkan, maka mereka haruslah cepat menghentikan segala aktivitasnya tersebut dan bersegera menunaikan ibadah shalat jum'at secara berjamaah. Seusai melaksanakan Shalat jum'at, kemudian dipersilahkan kembali melaksanakan aktivitasnya sebagaimana dilakukan sebelum masuk waktu Shalat jum'at. Kecuali ada halangan yang mendesak, seperti menjaga keamanan yang sedang berlangsung dan apabila di tinggalkan akan mendapatkan kerugian yang sangat besar. Islam selalu memberi kebebasan kepada pemeluknya untuk berusaha, selama itu semua

tetap berada pada jalur halal dan tidak pada hal-hal yang diharamkan oleh Allah. Di dunia ini semua terjadi berdasarkan hubungan interaksi baik secara horizontal maupun vertikal. Tersirat dalam Al-Qur'an surah An-Najm ayat 39 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى :

Artinya: “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”

Dalam buku Tafsir Al-Mishbah karangan M. Quraish Shihab dijelaskan bahwa Allah tidak akan menyapakan usaha hambanya baik usaha yang baik maupun yang buruk. Namun, itu semua kelak akan diperlihatkan kepadanya dan diberikannya balasan itu dengan balasan yang sempurna. Begitu juga dalam bekerja apabila manusia melakukan pekerjaannya dengan amanah dan bersungguh-sungguh, maka mereka akan mendapatkan gaji yang setimpal dengan apa yang telah dikerjakannya. Dengan begitu pula kita terhadap Allah sang pemberi rezeki, setelah kita menerima semua nikmat yang telah diberikan-Nya, kita tidak akan pernah lupa untuk selalu bersyukur atas nikmat tersebut

2.2.4 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71)

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya

tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com). Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 2014:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh (Bastian 2011: 175) adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Sejalan dengan pendapat Bastian dalam Hessel Nogi tersebut, Surjadi (2012:7). Mendefinisikan bahwa “Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya”.

Dari beberapa uraian definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja (Anoraga, 2012)

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor:

a. Agama

Agama merupakan suatu nilai dasar yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang diyakini jika seseorang sungguh sungguh dalam kehidupan beragama. Kinerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas

keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat kinerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja disebut juga sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kinerja. Kualitas kinerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat dengan sistem nilai budaya yang maju akan memiliki kinerja yang tinggi dan sebaliknya.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras. Kinerja yang dimulai dengan kesadaran akan pentingnya tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Suatu dorongan akan mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Kinerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi sumber daya manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat.

e. Pendidikan

Kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai kinerja yang besar. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan.

Dalam Keban (2014: 203) menyatakan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut:

- a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendalikan perbuatan tersebut.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Peraturan menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam System penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja.
- c. Kesesuaian antara peraturan yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila peraturan yang dianut masih berorientasi pada manajemen lama, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.
- d. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

Adapun Pendapat dari para ahli lainnya Soesilo dalam Nogi (2005: 180), kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut:

- a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi;
- b. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi;
- c. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal;
- d. System informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.

- e. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Selanjutnya Nogi (2005: 180) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi baik publik maupun swasta. Secara detail Ruky dalam Hessel Nogi (2005: 180) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut:

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan, akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut;
- b. Kualitas *input* atau material yang digunakan oleh organisasi;
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan;
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan Standard dan tujuan organisasi;
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Larry (2005) menjelaskan dalam pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Pendapat berbeda dikemukakan oleh (Bastian 2001)

dalam Nogi (2005 : 173) bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya evaluasi secara terus menerus. Secara rinci, Bastian berpendapat peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut:

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi,
- b. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati,
- c. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya,
- d. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati,
- e. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi,
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi,
- g. Membantu proses kegiatan organisasi,
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif,
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan,
- j. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi,

Pentingnya penilaian kinerja bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan, maka perlu adanya indikator pengukuran kinerja yang dipakai secara tepat dalam organisasi tertentu. Menurut Dwiyanto (2006: 49) penilaian kinerja publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan *responsivitas*. Penilaian kinerja dari sisi pengguna jasa menjadi sangat penting karena birokrasi publik juga muncul karena tujuan dan misi sering kali bukan hanya memiliki *stakeholder* yang banyak dan memiliki kepentingan yang sering berbenturan

satu sama lainnya yang menyebabkan birokrasi publik mengalami kesulitan untuk merumuskan misi yang jelas. Akibatnya, ukuran kinerja organisasi publik di mata para stakholder juga akan berbeda-beda.

4. Indikator Kinerja

Pengukuran indikator kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Priansa (2016: 283). Yang mengemukakan indikator kinerja antara lain:

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai

diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

Indikator lain seperti pendapat Lenvinne dalam Ratminto dan Winarsih (2005:175) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari *responsiveness, responsibility, accountability*.

- a. *Responsiveness* atau responsivitas ini mengukur daya tanggap *provider* terhadap harapan, keinginan, aspirasi serta tuntutan *customers*.
- b. *Responsibility* atau tanggung jawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. *Accountability* atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh *stake holders*, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto dan Winarsih (2005:175) menjelaskan tentang indikator yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yang terdiri atas beberapa faktor berikut:

- a. *Tangibles* atau ketampakan fisik, artinya ketampakan fisik dari gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas lain yang dimiliki oleh *providers*.
- b. *Reliability* atau keandalan adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat.
- c. *Responsiveness* atau responsivitas adalah kerelaan untuk menolong *customers* dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas.

- d. *Assurance* atau kepastian adalah pengetahuan dan kesopanan para pekerja dan kemampuan mereka dalam memberikan kepercayaan kepada *customers*.
- e. *Emphaty* adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh *providers* kepada *customers*.

Dwiyanto (2006: 50) mengukur kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut:

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

b. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

d. **Responsibilitas**

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

e. **Akuntabilitas**

Akuntabilitas Publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat.

Dalam kajian islam yang di tegaskan oleh (Kertajaya,2006) dalam *Syariah Marketing* menyatakan cara mengukur kinerja atau indikator kinerja pada karyawan sebagai berikut;

a. *Shiddiq* (benar dan jujur)

Shiddiq artinya benar dan jujur. Benar dalam mengambil Keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi/misi, dalam menyusun objektif dan sasaran yang efektif dan efisien dalam implementasi operasional di lapangan. Sebagai pemimpin perusahaan, atau pun karyawan selalu jujur kepada *company* (pemegang saham), *customer* (nasabah), *competitor* (pesaing), maupun kepada *people* (karyawan sendiri), sehingga perusahaan ini benar-benar dijalankan dengan prinsip-prinsip kebenaran dan kejujuran.

الصَّادِقِينَ مَعَ وَكُونُوا اللَّهَ اتَّقُوا الَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ آمَنُوا مَعَكُمْ يَا

Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. (QS. At-Taubah: 119)

b. *Amanah* (terpercaya, kredibel)

Amanah artinya dapat dipercaya, tanggung jawab dan kredibel. Amanah juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan target. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih daripada yang di miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, *fee*, jasa atau upah buruh.

رَاعُونَ وَعَهْدِهِمْ لِأَمَانَاتِهِمْ هُمْ وَالَّذِينَ

Dan orang-orang yang memelihara amanat-amana (yang dipikulnya) dan janjinya. (QS. Al Mu'minin: 8)

c. *Fathanah* (cerdas)

Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat *fathanah* merupakan suatu aktivitas dalam manajemen perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi ilmu dan akal yang ada untuk mencapai tujuan.

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya. (QS Yunus: 100)

d. *Tabligh* (komunikatif)

Sifat *tabligh* artinya komunikatif. Orang yang bersifat *tabligh* akan menyampaikannya dengan benar dan dengan tutur kata yang tepat. Seorang islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarnya.

وَلِيُخْشِ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

... oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar. (QS. Al-Nisa: 9)

2.2.5 Hubungan Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

2.2.5.1 Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan (Muttaqin, 2014). Maka semakin tinggi dan baik pendidikan yang dicapai oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kinerja maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

2.2.5.2 Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak. Robbins dan Timothy (2008) menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif mengenai pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Selain pengalaman

kerja, Disiplin kerja pada dasarnya juga selalu diharapkan menjadi ciri setiap Karyawan dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi maka perusahaan dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula

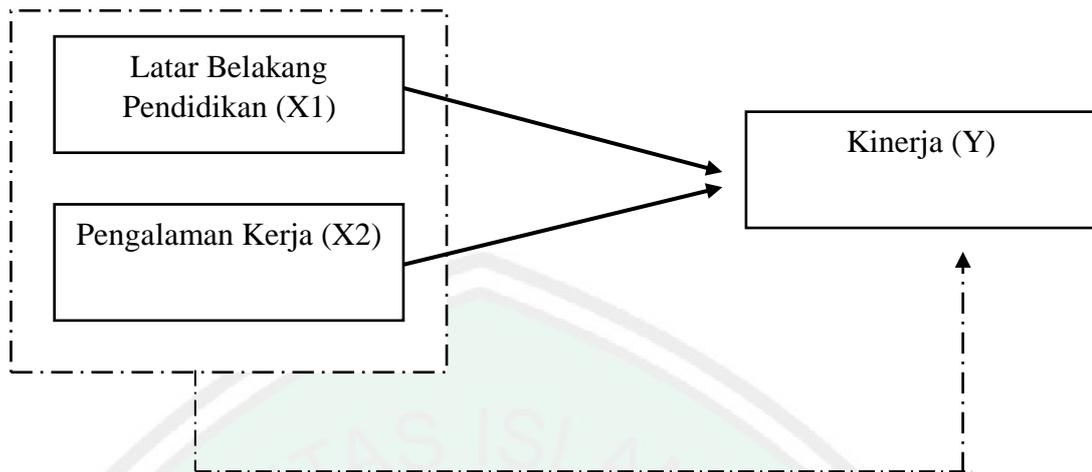
2.2.5.3 Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah dirancang, dengan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan Bastian, (2005) yang mengatakan kinerja pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut yang sangat di pengaruhi dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja seseorang, maka hubungan antar variabel dalam penelitian akan dideskripsikan adanya pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja seseorang.

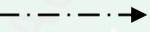
Keterhubungan antar variabel terlihat bagaimana latar belakang pendidikan seseorang mempengaruhi kinerjanya, dan bagaimana pengalaman kerja seseorang mempengaruhi kinerja. Dari uraian hubungan antar variabel di atas maka peneliti akan meneliti “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan Bengkel Honda AHHAS”.

2.2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan bentuk konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2011). Kerangka berpikir berguna untuk mempermudah dalam memahami latar belakang masalah yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis mendeskripsikan kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Keterangan:  = Pengaruh Secara Parsial
 = Pengaruh Secara Simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari latar belakang Pendidikan terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda AHASS.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda AHASS.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda AHASS.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Menurut Tanzeh (2011) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih fokus menggunakan logika hipotesis verifikasi yang bermula dengan berpikir deduktif untuk menghasilkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut dideskripsikan berdasarkan data-data empiris yang dikembangkan menjadi permasalahan beserta pemecahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian kualitatif merupakan istilah yang sangat lazim digunakan. Populasi adalah sebagai jumlah kumpulan yang akan diteliti karakteristik atau cirinya Arikunto (1998). Populasi merupakan keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti dan pada subjek itu hasil penelitian diberlakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bengkel AHASS Malang dibawah organisasi CV. Putra Jaya, sebanyak 54 karyawan dengan langkah:

1. Tahap awal peneliti mengambil subjek 54 karyawan untuk mengisi angket.
2. Hasil jawaban dibagi menjadi 3 bagian dengan kategori subjek berlatar belakang Pendidikan teknik mesin, kategori subjek tidak berlatar belakang Pendidikan teknik mesin, dan subjek dengan pengalaman kerja di bidang yang sama.

3. Dari ketiga kategori subjek diambil satu perwakilan karyawan untuk wawancara dengan tujuan menggali info yang subjek miliki. Pemilihan perwakilan ini direkomendasikan oleh manajer perusahaan dengan kriteria karyawan yang komunikatif. Dari seleksi di atas dalam penelitian ini memiliki 3 subjek yaitu Subjek 1 dengan kategori latar belakang Pendidikan teknik mesin (SMK, S1), Subjek 2 dengan kategori tidak memiliki latar belakang Pendidikan teknik mesin (SMK, S1), Subjek 3 dengan kategori memiliki pengalaman kerja dibidang yang sama.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan CV. Putra Jaya yang berada di Bengkel AHASS Malang akan dijadikan sampel;

Tabel 3.1
Data Responden CV Putra Jaya

CV. Putra Jaya		
No.	Bengkel	Jumlah Karyawan
1.	AHASS Putra Jaya 1	15
2.	AHASS Perdana Motor	14
3.	AHASS Surya 2	12
4.	AHASS Singosari Motor	13
Jumlah		54

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono (2011) ada berbagai macam. Diantaranya adalah yang akan diterapkan dalam penelitian dengan menggunakan “Sampel Jenuh” atau “Sampling Jenuh” dimana teknik pengumpulan sampel menggunakan semua anggota populasi yang akan digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan CV. Putra Jaya yang berada di Bengkel AHASS Malang akan di jadikan sampel:

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di 4 Bengkel AHASS Malang dibawah manajer CV. Putra Jaya:

Tabel 3.2
Data Responden CV Putra Jaya

CV. Putra Jaya			
No.	Bengkel	Alamat	Jumlah Karyawan
1.	AHASS Putra Jaya 1	Jl.Candi Panggung Bar. No.3 Lowokwaru, Kota Malang	15
2.	AHASS Perdana Motor	Jl. Jendral Basuki Rahmat No.71- 73 Kauman, Klojen, Malang	14
3.	AHASS Surya 2	Jl.Jendral Gatot Subroto No.87, Kotalama Kedungkandang, Malang	12
4.	AHASS Singosari Motor	Jl.Masjid No.2, Pagetan. Kec. Singosari, Jawa Timur	13

3.3 Sumber Data Dan Metode Pengumpulan Data

Data adalah sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu. Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Data Primer

Menurut Sekaran (2011:242) “Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi”. Data primer diperoleh dari responden secara langsung melalui pengisian angket atau kuesioner.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Sekaran (2011:76), data sekunder diperoleh dari data atau informasi yang sebelumnya sudah ada, baik itu buku, jurnal, internet, dan lain-lain. Dengan kata lain, peneliti hanya mengutip informasi tersebut sebagai pembanding atau pelengkap materi penelitian.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang yang lain atau dengan satu obyek dengan obyek lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu (Tamzeh, 2011)

Dilihat dari bentuk hubungan klausa yaitu sebab akibat, maka variabel tersebut dibedakan menjadi dua kategori yaitu variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y). Variabel bebas (X) adalah variabel perlakuan pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel (Y) adalah variabel yang timbul akibat variabel bebas atau respons dari variabel bebas. Oleh sebab itu variabel terikat menjadi tolak ukur atau indikator keberhasilan variabel bebas Nanasudjana (2001).

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti yaitu dua variabel bebas (X) yaitu “Latar Belakang Pendidikan (X_1)” dan “Pengalaman Kerja (X_2)”, dan satu variabel terikat atau tidak bebas yaitu “Kinerja (Y)”, Dimana kinerja sebagai tolak ukur dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan yang dimiliki, sedangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebagai pengaruh terhadap kinerja.

3.5 Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran. Pengalaman tersebut dapat berupa (a) pengetahuan, atau yang berhubungan dengan kognisi, (b) sikap, maupun (c) perilaku tertentu. (Anwar, 2013)

2. Definisi Pengalaman Kerja

Menurut Trijoko (1980 : 82), Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan

terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang

3. Definisi Kinerja Karyawan

Gambaran hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja tidak lepas dari kapabilitas dan kesungguhan karyawan (Hasibuan, 2010:94).

Untuk mempermudah penyusunan instrumen penelitian, maka perlu digunakan “matriks pengembangan instrumen” atau “kisi-kisi instrumen” yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi operasional variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Latar Belakang Pendidikan (X1)	Jenjang Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma. 2. Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana. 3. Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan S2/Master. 4. Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan. 5. Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karier yang lebih baik. 6. Menurut saudara, latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. 	Tanjung (2011).
	Spesifikasi/ Jurusan Keilmuan	<ol style="list-style-type: none"> 7. Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bengkel AHASS Malang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya 8. Pengetahuan yang dimiliki karyawan AHASS Malang efektif dalam menunjang pekerjaan. 9. Bengkel AHASS Malang perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain. 	

Pengalaman Kerja (X ₂)	Lama Waktu/ Masa Kerja	<p>10. Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini.</p> <p>11. Sebelum bekerja di Bengkel AHASS Malang karyawan pernah bekerja di Bank Konvensional.</p> <p>12. Sebelum bekerja di Bengkel AHASS Malang, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di bengkel.</p> <p>13. Pengalaman bekerja di bengkel lainnya 5 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bengkel AHASS Malang.</p> <p>14. Pengalaman bekerja di Bank Konvensional selama kurang dari 10 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bengkel AHASS Malang.</p> <p>15. Bekerja di Bengkel AHASS Malang merupakan pengalaman kerja pertama bagi saudara.</p> <p>16. Saudara bekerja di Bengkel AHASS Malang kurang dari 5 tahun.</p> <p>17. Saudara bekerja di Bengkel AHASS Malang selama kurang dari 10 tahun.</p>	Foster (2001)
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	<p>18. Saudara berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bengkel AHASS Putra Jaya.</p> <p>19. Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bengkel AHASS Putra Jaya.</p>	
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	<p>20. Saudara bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Bengkel AHASS Putra Jaya.</p> <p>21. Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.</p> <p>22. Setiap karyawan Bengkel AHASS Putra Jaya mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	Keahlian Interpersonal	<p>23. Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.</p> <p>24. Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mempunyai hubungan baik dengan semua nasabah.</p> <p>25. Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.</p>	Priansa (2016)

	Inisiatif	<p>26. Pekerjaan yang menyenangkan adalah pekerjaan yang besar risikonya.</p> <p>27. Melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda adalah hal yang menyenangkan.</p> <p>28. Setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.</p> <p>29. Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi.</p>	
	Dapat Diandalkan	<p>30. Saudara memandang menjadi karyawan Bengkel AHASS sebagai profesi yang mulia dalam Agama Islam.</p> <p>31. Saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bengkel AHASS Malang.</p> <p>32. Setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.</p> <p>33. Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu-malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan.</p>	

Sumber: data diolah

3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan (Tanzeh: 2011), Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

a. Teknik Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur (Terlampir).

b. Teknik kuesioner

Anwar (2009:168) “angket merupakan sejumlah pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan responden. Yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden”. Dalam pengukurannya, pengambilan data dengan kuesioner menerapkan skala *Likert*. “Skala *likert* merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan distribusi responden sebagai dasar penentuan nilai

skalanya, Azwar (2002:139). Untuk mengukur variabel-variabel menggunakan kriteria dengan nilai skor sebagai berikut.

1. STS : Sangat Tidak Setuju, artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan kondisi yang dialami karyawan selama ini dengan skor 1.
2. TS : Tidak Setuju, artinya pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang dialami oleh karyawan selama ini dengan skor 2.
3. N : Netral, artinya karyawan tidak memiliki pendapat dari pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami karyawan selama ini dengan skor 3.
4. S : Setuju, artinya pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami karyawan selama ini dengan skor 4.
5. SS : Sangat Setuju, artinya pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi yang dialami oleh karyawan selama ini dengan skor 5.

Penggunaan data skala *Likert* dengan alternatif skor nilai 1-5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena di yakini bahwa responden telah familier dengan angka tersebut.

3.7 Uji Instrumen Data

3.7.1. Uji Validitas

Analisis validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Suatu pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur alat itu, (Nasution, 2009).

Untuk menguji kevalitan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis menggunakan komputer program SPSS 16.

Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan critical value pada tabel ini nilai r dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil

perhitungan korelasi produk momen lebih besar *dari critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama (Nasution, 2009).

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > dari 0.60. (Suyuthi, 2005), kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut (Sujianto, 2009).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Normalitas

Merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat.

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik para metrik. Berdasarkan definisi tersebut maka tujuan dari uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak.

Dalam melakukan uji normalitas data dapat menggunakan pendekatan Kolmogorow-Smirnov yang dipadukan dengan kurva P-P Plots

(Sujianto, 2009). Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogorow-Smirnov adalah sebagai berikut (Sujianto, 2009);

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Di antara variabel independen terdapat korelasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Nugroho menyatakan jika *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas (Sujianto, 2009).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* daripada *time series*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Sujianto, 2009). Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3.9 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan *statistik deskriptif* dan *statistik infrensial parametrik* dengan bantuan SPSS. *Statistik infrensial parametrik* ini ditunjukkan untuk memperkirakan

besarnya pengaruh dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Penelitian ini menggunakan media angket, dokumentasi dan data sekunder. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, dimana angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang telah tersedia

Menganalisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan sebuah proses menyistematiskan apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami dan agar supaya bisa menyajikan apa yang didapatkan pada orang lain. Tujuan analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah mencari makna di balik data, melalui pengakuan subyek pelakunya

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

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

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

X₁ = variabel independen (latar belakang pendidikan)

X₂ = variabel independen (pengalaman kerja)

a = Harga Konstanta (Harga Y bila X=0)

b₁, b₂, b_n = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

3.9.2 Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

a. Uji T (T-test)

Untuk mengetahui keterandalan serta makna dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), signifikan atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

- 1) Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel AHASS Malang.
- 2) Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel AHASS Malang.

b. Uji F (F -test)

F-tes digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

- 1) Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka keputusannya menerima hipotesis nol (H_0), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel AHASS Malang.
- 2) Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel AHASS Malang.

3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

Rumus:

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

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Subyek Penelitian

1. Sejarah Objek Penelitian

PT Astra Honda Motor (AHM) merupakan pelopor industri sepeda motor di Indonesia, yang didirikan pada 11 Juni 1971 dengan nama awal PT Federal Motor, sahamnya secara mayoritas dimiliki oleh PT Astra International. Saat itu, PT Federal Motor hanya merakit, sedangkan komponennya diimpor dari Jepang dalam bentuk CKD (completely knock down). Tipe sepeda motor yang pertama kali di produksi Honda adalah tipe bisnis, S 90 Z bermesin 4 tak dengan kapasitas 90cc. Jumlah produksi pada tahun pertama selama satu tahun hanya 1500 unit, namun melonjak menjadi sekitar 30 ribu pada tahun dan terus berkembang hingga saat ini. Sepeda motor terus berkembang dan menjadi salah satu moda transportasi andalan di Indonesia.

Kebijakan pemerintah dalam hal lokalisasi komponen otomotif mendorong PT Federal Motor memproduksi berbagai komponen sepeda motor Honda tahun 2001 di dalam negeri melalui beberapa anak perusahaan, diantaranya PT Honda Federal (1974) yang memproduksi komponen-komponen dasar sepeda motor Honda seperti rangka, roda, knalpot dan sebagainya, PT Showa Manufacturing Indonesia (1979) yang khusus memproduksi peredam kejut, PT Honda Astra Engine.

Manufacturing (1984) yang memproduksi mesin sepeda motor serta PT Federal Izumi Mfg.(1990) yang khusus memproduksi piston. Seiring dengan perkembangan kondisi ekonomi serta tumbuhnya pasar sepeda motor terjadi perubahan komposisi kepemilikan saham di pabrikan sepeda motor Honda ini. Pada tahun 2000 PT Federal Motor dan beberapa anak perusahaan di merger menjadi satu dengan nama PT Astra Honda Motor,

yang komposisi kepemilikan sahamnya menjadi 50% milik PT Astra International Tbk dan 50% milik Honda Motor Co. Japan. Saat ini PT Astra Honda Motor memiliki 3 fasilitas pabrik perakitan, pabrik pertama berlokasi Sunter, Jakarta Utara yang juga berfungsi sebagai kantor pusat. Pabrik ke dua berlokasi di Pegangsaan Dua, Kelapa Gading, serta pabrik ke 3 yang berlokasi di kawasan MM 2100 Cikarang Barat, Bekasi. Pabrik ke 3 ini merupakan fasilitas pabrik perakitan terbaru yang mulai beroperasi sejak tahun 2005. Dengan keseluruhan fasilitas ini PT Astra Honda Motor saat ini memiliki kapasitas produksi 4.2 juta unit sepeda motor per-tahunnya, untuk permintaan pasar sepeda motor di Indonesia yang terus meningkat. Salah satu puncak prestasi yang berhasil diraih PT Astra Honda Motor adalah pencapaian produksi ke 35 juta pada tahun 2012. Prestasi ini merupakan prestasi pertama yang berhasil diraih oleh industri sepeda motor di Indonesia bahkan untuk tingkat ASEAN. Guna menunjang kebutuhan serta kepuasan pelanggan sepeda motor Honda, saat PT Astra Honda Motor didukung oleh 1.800 showroom penjualan, 3.600 layanan service atau bengkel AHASS (Astra Honda Authorized Service Station), serta 7.400 gerai suku cadang, yang siap melayani jutaan penggunaan sepeda motor Honda di seluruh Indonesia. Industri sepeda motor saat ini merupakan suatu industri yang besar di Indonesia. Karyawan PT Astra Honda Motor saja saat ini berjumlah sekitar 18.000 orang, ditambah ratusan.

2. Visi, misi dan tujuan perusahaan

PT Astra Honda Motor, perusahaan yang menjalankan fungsi produksi, penjualan dan pelayanan purna jual yang lengkap untuk kepuasan pelanggan dan memiliki visi dan misi, adapun visi dan misi Bengkel AHASS CV. Putra Jaya :

Tabel 4.1**Visi dan Misi Bengkel AHASS CV. Putra Jaya**

Visi	“Memimpin pangsa pasar sepeda motor di Indonesia dengan merealisasikan impian pelanggan, menciptakan kegembiraan dan berkontribusi terhadap masyarakat Indonesia”
Misi	Menciptakan solusi mobilitas bagi masyarakat Indonesia dengan produk dan layanan terbaik.

Sumber: Data primer Bengkel AHASS CV. Putra Jaya

4.2. Karakteristik Responden

Adapun data-data responden yang digunakan sebagai populasi pada penelitian ini yang diambil dari karyawan di Bengkel AHASS CV. Putra Jaya Malang, berikut data karakteristik karyawan yang meliputi jenis kelamin dan pendidikan responden:

4.2.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Didasarkan pada hasil dari penelitian ini dapat diperoleh data dari segi jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	37	68.5 %
2	Perempuan	17	31.5 %
Jumlah Total		54	100%

Sumber: Data Primer

Jadi berdasar pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah dari responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 37 orang

(68.5%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 17 orang (31.5%) maka apabila dijumlahkan secara keseluruhan total responden berjumlah sebanyak 54 orang.

4.2.2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Didasarkan pada hasil dari penelitian ini dapat diperoleh data dari segi jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Sarjana	21	38.9 %
2	Diploma	9	16.7 %
3	SMK	24	44.4 %
Jumlah Total		54	100 %

Sumber: Data Primer

Jadi berdasar pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah dari responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana berjumlah sebanyak 21 orang (38.9%), responden berlatar belakang pendidikan Diploma berjumlah sebanyak 9 orang (16.7%) dan responden berlatar belakang pendidikan SMK berjumlah sebanyak 24 orang (44.4%) maka jumlah secara keseluruhan responden berjumlah sebanyak 54 orang.

4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan agar bisa mengetahui kebenaran atau keabsahan dari instrumen yang dipakai dalam penelitian ini. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini yaitu angket dengan memberikan pernyataan terkait kinerja karyawan, latar belakang pendidikan dan

pengalaman kerja. Dalam pengujian validitas pada penelitian ini dengan menggunakan metode korelasi *pearson product-moment*. Adapun kriteria dalam melakukan pengujian ini yaitu dikatakan valid apabila korelasi instrumen (r_{hitung}) lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) yaitu pada tingkat signifikan 5% dengan 54 jumlah sampel ($df = n-2(54-2)$) maka nilai kritis yang diperoleh adalah 0.268. adapun berikut ini adalah merupakan perbandingan dari koefisien korelasi (r_{hitung}) dengan nilai kritis (r_{tabel}). Tabel 4.4 akan menyajikan nilai koefisien dari tiap item yang dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 25.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Latar belakang pendidikan	1	.556**	0.268	Valid
	2	.846**	0.268	Valid
	3	.839**	0.268	Valid
	4	.678**	0.268	Valid
	5	.556**	0.268	Valid
	6	.846**	0.268	Valid
	7	.839**	0.268	Valid
	8	.678**	0.268	Valid
Pengalaman Kerja	9	.533**	0.268	Valid
	1	.782**	0.268	Valid
	2	.529**	0.268	Valid
	3	.528**	0.268	Valid
	4	.809**	0.268	Valid
	5	.798**	0.268	Valid
	6	.577**	0.268	Valid
	7	.514**	0.268	Valid
	8	.822**	0.268	Valid
	9	.806**	0.268	Valid
	10	.578**	0.268	Valid
	11	.529**	0.268	Valid
	12	.822**	0.268	Valid
13	.577**	0.268	Valid	
Kinerja Karyawan	1	.742**	0.268	Valid
	2	.509**	0.268	Valid
	3	.757**	0.268	Valid
	4	.722**	0.268	Valid
	5	.789**	0.268	Valid
	6	.541**	0.268	Valid
	7	.795**	0.268	Valid
	8	.512**	0.268	Valid
	9	.584**	0.268	Valid

10	.835**	0.268	Valid
11	.599**	0.268	Valid

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 4.4 dapat diartikan bahwa dari semua item pada angket yang dipakai dalam penelitian ini, yang meliputi dari tiga variabel yang di antaranya variabel kinerja karyawan, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja nilai keseluruhan dari r hitung dari setiap variabel $>$ dari r tabel. Maka pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan data yang dihasilkan dapat digunakan untuk pengujian yang selanjutnya.

4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan alat ukur atau instrumen bisa dipercaya dan diandalkan. Pengujian dilakukan dengan cara mengamati nilai koefisien reliabilitas (*Coefficient of reliability*). Nilai tersebut berkisar antara 0 hingga 1, semakin dekat dengan 1 menunjukkan semakin reliabel sebuah item dari variabel. Pengukuran yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas yaitu dengan menggunakan *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Tabel 4.5 berikut akan menunjukkan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dengan bantuan IBM SPSS Versi 25.

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Alpa	Keterangan
Latar belakang pendidikan	0.877	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.901	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.877	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Dilihat dari tabel 4.4 merupakan tabel dari hasil uji reliabilitas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari seluruh variabel (di antaranya latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan) yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai koefisien alpa yang diperoleh dari setiap variabel atas 0.6 yang artinya pada pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah reliabel.

Dengan hasil yang demikian, maka pengujian selanjutnya dapat dilakukan karena sudah memenuhi syarat instrumen yang reliabel.

4.4. Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Pada penelitian ini analisis deskriptif statistik digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan dari angket dalam penelitian ini. Oleh karena itu deskriptif statistik ini membahas tentang tanggapan dari responden terhadap masing-masing variabel yang diantaranya ialah variabel kinerja karyawan, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.

1. Data Rentang Skala Latar Belakang Pendidikan

Berikut ini merupakan tabel data dari rentang skala variabel latar belakang pendidikan ialah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Rentang Skala Latar Belakang Pendidikan

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Mean
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X1.1	15	27,8	30	55,6	9	16,7	0	0	0	0	54	100,0	4,11
X1.2	18	33,3	27	50,0	9	16,7	0	0	0	0	54	100,0	4,17
X1.3	18	33,3	28	51,9	8	14,8	0	0	0	0	54	100,0	4,19
X1.4	21	38,9	28	51,9	5	9,3	0	0	0	0	54	100,0	4,30

X1.5	15	27,8	30	55,6	9	16,7	0	0	0	0	54	100,0	4,11
X1.6	18	33,3	27	50,0	9	16,7	0	0	0	0	54	100,0	4,17
X1.7	18	33,3	28	51,9	8	14,8	0	0	0	0	54	100,0	4,19
X1.8	21	38,9	28	51,9	5	9,3	0	0	0	0	54	100,0	4,30
X1.9	15	27,8	31	57,4	8	14,8	0	0	0	0	54	100,0	4,13
Total Skor													4,18

Sumber: Data Diolah

Keterangan:

- X1.1 : Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma.
- X1.2 : Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana.
- X1.3 : Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan S2/Master.
- X1.4 : Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.
- X1.5 : Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karier yang lebih baik.
- X1.6 : Menurut saudara, latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
- X1.7 : Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bengkel AHASS Malang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya
- X1.8 : Pengetahuan yang dimiliki karyawan AHASS Malang efektif dalam menunjang pekerjaan.
- X1.9 : Bengkel AHASS Malang perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.

Pada tabel 4.6 dari data di atas adalah hasil analisis deskriptif statistik variabel latar belakang pendidikan. Data tersebut merupakan tanggapan dari pernyataan yang dijawab responden. Pernyataan pertama (X1.1) responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (27,8%), setuju 30 orang (55,6%) dan netral 9 orang (16,7%) dengan mean 4,11, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma. Pernyataan kedua (X1.2) responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (33,3%), setuju 27 orang (50,0%) dan netral 9 orang (16,7%)

dengan mean 4,17, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana. Pernyataan ketiga (X1.3) responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (33,3%), setuju 28 orang (51,9%) dan netral 8 orang (14,8%) dengan mean 4,19, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan S2/Master.

Pernyataan keempat (X1.4) responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (38,9%), setuju 28 orang (51,9%) dan netral 5 orang (9,3%) dengan mean 4,30, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan. Pernyataan kelima (X1.5) responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (27,8%), setuju 30 orang (55,6%) dan netral 9 orang (16,7%) dengan mean 4,11, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karier yang lebih baik. Pernyataan keenam (X1.6) responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (33,3%), setuju 27 orang (50,0%) dan netral 9 orang (16,7%) dengan mean 4,17, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Pernyataan ketujuh (X1.7) responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (33,3%), setuju 28 orang (51,9%) dan netral 8 orang (14,8%) dengan mean 4,19, yang artinya rata-rata responden merasa

setuju bahwa Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bengkel AHASS Malang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pernyataan kedelapan (X1.8) responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (38,9%), setuju 28 orang (51,9%) dan netral 5 orang (9,3%) dengan mean 4,30, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Pengetahuan yang dimiliki karyawan AHASS Malang efektif dalam menunjang pekerjaan. Pernyataan kesembilan (X1.9) responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (27,8%), setuju 31 orang (57,4%) dan netral 8 orang (14,8%) dengan mean 4,13, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Bengkel AHASS Malang perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.

Dari mean yang diperoleh dari total pernyataan variabel latar belakang pendidikan adalah 4,18 yang artinya responden setuju bahwa latar belakang pendidikan karyawan dapat menunjang kemajuan bengkel AHASS Malang.

2. Data Rentang Skala Pengalaman Kerja

Berikut ini merupakan tabel data dari rentang skala variabel Pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Rentang Skala Pengalaman Kerja

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Mean
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X2.1	17	31,5	28	51,9	9	16,7	0	0	0	0	54	100,0	4,15
X2.2	16	29,6	33	61,1	5	9,3	0	0	0	0	54	100,0	4,20
X2.3	16	29,6	31	57,4	7	13,0	0	0	0	0	54	100,0	4,17
X2.4	16	29,6	26	48,1	11	20,4	1	1,9	0	0	54	100,0	4,06

X2.5	16	29,6	29	53,7	9	16,7	0	0	0	0	54	100,0	4,13
X2.6	15	27,8	35	64,8	4	7,4	0	0	0	0	54	100,0	4,20
X2.7	14	25,9	34	63,0	6	11,1	0	0	0	0	54	100,0	4,15
X2.8	16	29,6	26	48,1	11	20,4	1	1,9	0	0	54	100,0	4,06
X2.9	17	31,5	28	51,9	9	16,7	0	0	0	0	54	100,0	4,15
X2.10	16	29,6	33	61,1	5	9,3	0	0	0	0	54	100,0	4,20
X2.11	15	27,8	31	57,4	8	14,8	0	0	0	0	54	100,0	4,13
X2.12	16	29,6	26	48,1	11	20,4	1	1,9	0	0	54	100,0	4,06
X2.13	15	27,8	35	64,8	4	7,4	0	0	0	0	54	100,0	4,20
Total Skor													4,14

Sumber: Data Diolah

Keterangan:

- X2.1 : Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini.
- X2.2 : Sebelum bekerja di Bengkel AHASS Malang karyawan pernah bekerja di Bank Konvensional.
- X2.3 : Sebelum bekerja di Bengkel AHASS Malang, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di bengkel.
- X2.4 : Pengalaman bekerja di bengkel lainya 5 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bengkel AHASS Malang.
- X2.5 : Pengalaman bekerja di Bank Konvensional selama kurang dari 10 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bengkel AHASS Malang.
- X2.6 : Bekerja di Bengkel AHASS Malang merupakan pengalaman kerja pertama bagi saudara.
- X2.7 : Saudara bekerja di Bengkel AHASS Malang kurang dari 5 tahun
- X2.8 : Saudara bekerja di Bengkel AHASS Malang selama kurang dari 10 tahun.
- X2.9 : Saudara berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bengkel AHASS Putra Jaya.
- X2.10 : Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bengkel AHASS Putra Jaya
- X2.11 : Saudara bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Bengkel AHASS Putra Jaya.
- X2.12 : Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan
- X2.13 : Setiap karyawan Bengkel AHASS Putra Jaya mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.

Pada tabel 4.7 dari data di atas adalah hasil analisis deskriptif statistik variabel pengalaman kerja. Data tersebut merupakan tanggapan dari pernyataan yang dijawab responden. Pernyataan pertama (X2.1) responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (31,5%), setuju 28 orang (51,9%) dan netral 9 orang (16,7%) dengan mean 4,15, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini. Pernyataan kedua (X2.2) responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (29,6%), setuju 33 orang (61,1%) dan netral 5 orang (8,3%) dengan mean 4,20, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Sebelum bekerja di Bengkel AHASS Malang karyawan pernah bekerja di Bank Konvensional. Pernyataan ketiga (X2.3) responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (29,6%), setuju 31 orang (57,4%) dan netral 7 orang (13,0%) dengan mean 4,17, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Sebelum bekerja di Bengkel AHASS Malang, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di bengkel.

Pernyataan keempat (X2.4) responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (29,6%), setuju 26 orang (48,1%), netral 11 orang (20,4%) dan tidak setuju 1 orang (1,9) dengan mean 4,06, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Pengalaman bekerja di bengkel lainnya 5 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bengkel AHASS Malang. Pernyataan kelima (X2.5) responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (29,6%), setuju 29 orang (53,7%) dan

netral 9 orang (16,7%) dengan mean 4,13, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Pengalaman bekerja di Bank Konvensional selama kurang dari 10 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bengkel AHASS Malang. Pernyataan keenam (X2.6) responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (27,8%), setuju 35 orang (64,8%) dan netral 4 orang (7,4%) dengan mean 4,20, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Bekerja di Bengkel AHASS Malang merupakan pengalaman kerja pertama bagi saudara.

Pernyataan ketujuh (X2.7) responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (25,9%), setuju 34 orang (63,0%) dan netral 6 orang (11,1%) dengan mean 4,15, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Saudara bekerja di Bengkel AHASS Malang kurang dari 5 tahun. Pernyataan kedelapan (X2.8) responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (29,6%), setuju 26 orang (48,1%), netral 11 orang (20,4%) dan tidak setuju 1 orang (1,9) dengan mean 4,06, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Saudara bekerja di Bengkel AHASS Malang selama kurang dari 10 tahun. Pernyataan kesembilan (X2.9) responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (31,5%), setuju 28 orang (51,9%) dan netral 9 orang (16,7%) dengan mean 4,15, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Saudara berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bengkel AHASS Putra Jaya.

Pernyataan kesepuluh (X2.10) responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (29,6%), setuju 33 orang (61,1%) dan netral 5 orang (9,3%) dengan mean 4,20, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bengkel AHASS Putra Jaya. Pernyataan kesebelas (X2.11) responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (27,8%), setuju 31 orang (57,4%) dan netral 8 orang (14,8%) dengan mean 4,13, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Saudara bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Bengkel AHASS Malang.

Pernyataan kedua belas (X2.12) responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (29,6%), setuju 26 orang (48,1%), netral 11 orang (20,4%) dan tidak setuju 1 orang (1,9) dengan mean 4,06, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Pernyataan ketiga belas (X2.13) responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (27,8%), setuju 35 orang (64,8%) dan netral 4 orang (7,4%) dengan mean 4,20, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.

Dari mean yang diperoleh dari total pernyataan variabel pengalaman kerja adalah 4,14 yang artinya responden setuju bahwa pengalaman kerja karyawan dapat mempermudah penyesuaian kerja di bengkel AHASS Malang.

3. Data Rentang Skala Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah tabel data dari rentang skala variabel kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Rentang Skala Kinerja Karyawan

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Mean
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Y.1	22	40,7	26	48,1	6	11,1	0	0	0	0	54	100,0	4,30
Y.2	24	44,4	25	46,3	5	9,3	0	0	0	0	54	100,0	4,35
Y.3	23	42,6	25	46,3	6	11,1	0	0	0	0	54	100,0	4,31
Y.4	20	37,0	26	48,1	7	13,0	1	1,9	0	0	54	100,0	4,20
Y.5	24	44,4	22	40,7	8	14,8	0	0	0	0	54	100,0	4,30
Y.6	24	44,4	21	38,9	9	16,7	0	0	0	0	54	100,0	4,28
Y.7	21	38,9	27	50,0	6	11,1	0	0	0	0	54	100,0	4,28
Y.8	22	40,7	26	48,1	6	11,1	0	0	0	0	54	100,0	4,30
Y.9	21	38,9	24	44,4	9	16,7	0	0	0	0	54	100,0	4,22
Y.10	23	42,6	25	46,3	6	11,1	0	0	0	0	54	100,0	4,31
Y.11	24	44,4	23	42,6	7	13,0	0	0	0	0	54	100,0	4,31
Total Skor												4,29	

Sumber: Data Diolah

Keterangan:

- Y.1 : Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.
- Y.2 : Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mempunyai hubungan baik dengan semua nasabah.
- Y.3 : Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.
- Y.4 : Pekerjaan yang menyenangkan adalah pekerjaan yang besar risikonya.
- Y.5 : Melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda adalah hal yang menyenangkan.
- Y.6 : Setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.
- Y.7 : Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi
- Y.8 : Saudara memandang menjadi karyawan Bengkel AHASS sebagai profesi yang mulia dalam Agama Islam.
- Y.9 : Saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bengkel AHASS Malang.

- Y.10 : Setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu
- Y.11 : Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu-malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan

Pada tabel 4.8 dari data di atas adalah hasil analisis deskriptif statistik variabel kinerja karyawan. Data tersebut merupakan tanggapan dari pernyataan yang dijawab responden. Pernyataan pertama (Y.1) responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (40,7%), setuju 26 orang (48,1%) dan netral 6 orang (11,1%) dengan mean 4,30, yang artinya rata-rata responden merasa sangat setuju bahwa Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan. Pernyataan kedua (Y.2) responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (44,4%), setuju 25 orang (46,3%) dan netral 5 orang (8,3%) dengan mean 4,35, yang artinya rata-rata responden merasa sangat setuju bahwa Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mempunyai hubungan baik dengan semua nasabah. Pernyataan ketiga (Y.3) responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (42,6%), setuju 25 orang (46,3%) dan netral 6 orang (11,1%) dengan mean 4,31, yang artinya rata-rata responden merasa sangat setuju bahwa Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.

Pernyataan keempat (Y.4) responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (37,0%), setuju 26 orang (48,1%), netral 7 orang (13,0%) dan tidak setuju 1 orang (1,9) dengan mean 4,20, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Pekerjaan yang menyenangkan adalah pekerjaan yang besar risikonya. Pernyataan kelima (Y.5)

responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (44,4%), setuju 22 orang (40,7%) dan netral 8 orang (14,8%) dengan mean 4,30, yang artinya rata-rata responden merasa sangat setuju bahwa Setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut. Pernyataan keenam (Y.6) responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (44,4%), setuju 21 orang (38,9%) dan netral 9 orang (16,7%) dengan mean 4,28, yang artinya rata-rata responden merasa sangat setuju bahwa Bekerja di Bengkel AHASS Malang merupakan pengalaman kerja pertama bagi saudara.

Pernyataan ketujuh (Y.7) responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (38,9%), setuju 27 orang (50,0%) dan netral 6 orang (11,1%) dengan mean 4,28, yang artinya rata-rata responden merasa sangat setuju bahwa Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi. Pernyataan kedelapan (Y.8) responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (40,7%), setuju 26 orang (48,1%) dan netral 6 orang (11,1%) dengan mean 4,30, yang artinya rata-rata responden merasa sangat setuju bahwa Saudara memandang menjadi karyawan Bengkel AHASS sebagai profesi yang mulia dalam Agama Islam. Pernyataan kesembilan (Y.9) responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (38,9%), setuju 24 orang (44,4%) dan netral 9 orang (16,7%) dengan mean 4,22, yang artinya rata-rata responden merasa sangat setuju bahwa Saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bengkel AHASS Malang.

Pernyataan kesepuluh (Y.10) responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (42,6%), setuju 25 orang (46,3%) dan netral 6 orang (11,1%) dengan mean 4,31, yang artinya rata-rata responden merasa sangat setuju bahwa Setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu. Pernyataan kesebelas (X2.11) responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (27,8%), setuju 31 orang (57,4%) dan netral 8 orang (14,8%) dengan mean 4,13, yang artinya rata-rata responden merasa setuju bahwa Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu-malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan.

Dari mean yang diperoleh dari total pernyataan variabel kinerja karyawan adalah 4,29 yang artinya responden setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik di bengkel AHASS Malang.

4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengidentifikasi penyebaran data yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan IBM SPSS Versi 25. Gambar 4.2 akan menampilkan hasil dari uji normalitas.

Tabel 4.9

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.083
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data Diolah

Gambar 4.2. merupakan hasil dari uji normalitas. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi asumsi yang diperoleh ialah $0.200 > 0.05$, yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

4.5.2. Hasil Uji *Multikolinieritas*

Uji *multikolinieritas* bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel bebas. Asumsi yang harus dapat dipenuhi adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel. Uji ini dilakukan dengan menganalisis nilai toleransi dan VIF (*Variation Inflation Factor*), dengan ketentuan nilai toleransi 1 dan VIF lebih dari 10 yang memiliki makna tidak terjadi multikolineiritas. Pada Tabel 4.9 menyajikan hasil dari uji *multikolineiritas*.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Hasil Uji *Multikolinieritas*

Variabel	Collinearity Statistic	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Latar Belakang Pendidikan	0.401	2.495
Pengalaman Kerja	0.401	2.495

Sumber: Data Diolah

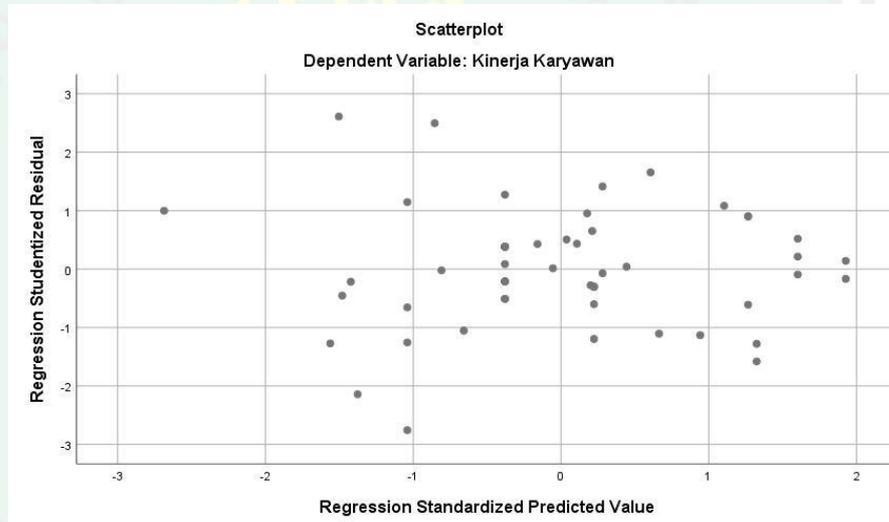
Tabel 4.9 menyajikan dari Perolehan uji *multikolinieritas* dari variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai toleransi dari ketiga variabel semakin dekat 1 dan lebih tinggi dari 0.1. sementara nilai VIF yang didapat ialah kurang dari 10, maka kesimpulannya ialah data terbebas dari *multikolinieritas* atau tidak ada korelasi yang kuat antara variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.

4.5.3. Hasil Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* di lakukan untuk mengidentifikasi kesamaan atau ketidaksamaan varian residual dari pengamatan dengan lainnya. Asumsi yang harus dipenuhi adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Pengujian dilakukan dengan mengamati ada atau tidaknya pola yang terbentuk dari grafik scatterplot dengan residualnya (SREIZID) dengan nilai prediksi variabel terikat (ZPRED). Gambar 4.3 akan menggambarkan pola dari sumbu X terhadap Y.

Gambar. 4.1

Hasil Uji *Heteroskedastisitas*



Sumber: Data Diolah

Gambar 4.2 menghasilkan pola yang tidak beraturan atau tidak berbentuk pola tertentu, titik-titik menyebar di sekitar 0. Sehingga artinya data tidak mengalami *heteroskedastisitas*, yang memiliki makna tidak ada kesamaan varian dari residual.

4.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Alat ini akan membantu menjawab dari rumusan masalah kedua, ketiga, keempat dan kelima. Tujuan dari digunakannya regresi berganda adalah untuk mendeskripsikan pengaruh yang dihasilkan dari tiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Data diolah menggunakan bantuan dari program IBM SPSS versi 25. Adapun hasil dari uji yang telah dilakukan akan dipaparkan pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig.
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0.533	3.065	0.003
Pengalaman Kerja (X2)	0.311	2.441	0.018
Konstanta	10.384		
R	0.754		
R.Square	0.569		
F hitung	33.602		
Sig F.	0.000		

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 4.10 adalah hasil uji regresi linier berganda. Berikutnya adalah nilai-nilai tersebut akan dimasukkan pada rumus persamaan regresi ialah:

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

$$Y = 10.384 + 0.533 X_1 + 0.311X_2 + e$$

Adapun dari interpretasi dari persamaan tersebut ialah sebagai berikut:

Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel terikat ialah kinerja karyawan Bengkel Honda Malang yang nilainya nanti akan

diprediksi oleh variabel bebas diantaranya latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.

$\alpha = 10.384$ adalah nilai konstanta, yang merupakan estimasi dari kinerja karyawan Bengkel Honda Malang. Apabila variabel bebas diasumsikan sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

b_1 = Koefisien variabel latar belakang pendidikan positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika latar belakang pendidikan yang ditempuh karyawan semakin tinggi maka tingkat kinerja akan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain di anggap konstan.

b_2 = Koefisien variabel pengalaman kerja positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain di anggap konstan.

e = merupakan nilai residual atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan yang dihasilkan, karena dimungkinkan adanya kemungkinan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan regresi dari penelitian ini.

4.7. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis terbagi menjadi uji simultan dan uji parsial. Uji simultan dilakukan untuk menggunakan uji F, sedangkan uji parsial menggunakan uji t.

4.7.1. Hasil Uji F

Uji simultan F dilakukan dengan melihat nilai sig dan dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi sebesar 5% (0.05). apabila nilai sig < nilai 0.05 maka H_a diterima, dan sebaliknya jika nilai sig > nilai 0.05 maka H_a ditolak.

Tabel 4.12

Hasil Uji F

Kriteria	F	Sig
apabila nilai sig < nilai 0.05 maka H_a diterima, dan sebaliknya jika nilai sig > nilai 0.05 maka H_a ditolak atau Jika sig < 0.05 maka berpengaruh signifikan Jika sig > 0.05 maka tidak berpengaruh signifikan	33.602	0.000

Sumber: Data Diolah

Dilihat dari tabel 4.11 Dapat dilihat bahwa nilai sig 0.00 < nilai 0.05. yang memiliki arti bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hipotesis yang dirancang, mengalami penerimaan H_a . hasil temuan dari penelitian ini akan mendukung dari temuan terdahulu yang membahas pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian sebelumnya diteliti oleh Stiawan (2015). Yang menyatakan bahwa latar belakan pendidikan

karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan tentunya akan memberikan kemudahan dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal dan efisien karna ditunjang dengan pengalaman kerja yang sudah mempuni.

4.7.2. Hasil Uji t

Uji parsial atau t dilakukan dengan melihat nilai sig dan dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 0.05. H_a diterima dan H_o ditolak jika nilai sig < 0.05 , dan sebaliknya jika nilai sig > 0.05 maka H_o diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil analisis menggunakan software SPSS didapatkan data sebagai berikut:

Table 4.13
Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig
Latar Belakang Pendidikan	3.065	0.003
Pengalaman Kerja	2.441	0.018

Sumber: Data Diolah

Dilihat dari tabel 4.12 Dapat diketahui bahwa hasil dari uji parsial t dari variabel sebagai berikut:

1. Latar Belakang Pendidikan

H_o menyebutkan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara H_a menyebutkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig yang diperoleh $0.003 < 0.05$ dan t hitung yang diperoleh 3.065. yang artinya H_o ditolak sedangkan H_a diterima.

2. Pengalaman Kerja

H_0 menyebutkan pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan H_a menyebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai sig yang diperoleh $0.018 < 0.05$ dan t hitung yang diperoleh 2.441. yang artinya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima.

4.7.3. Hasil Uji Koefisien determinasi R Square (R^2)

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

R	0.754
R.Square	0.569

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan pada gambar 4.5 dapat diketahui bahwa r Square sebesar 0.569 mendekati 1 dan dapat diketahui bahwa sumbangan pengaruh dari variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan kuat atau sebesar 57% sedangkan 43% disebabkan pengaruh dari variabel lain.

4.8. Pembahasan.

Dari hasil analisis data menyatakan bahwa temuan pada penelitian ini memberikan hasil bahwa di mana Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bengkel AHASS Malang.

1. Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Bengkel AHASS Malang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, melalui hasil dari nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi dari hal tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan pekerjaan di bengkel AHASS Malang akan memberikan dampak yang baik untuk kemajuan perusahaan. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tentu bisa menjadi bekal untuk melakukan pekerjaan dengan efisien dan lebih maksimal hasilnya, maka dari itu potensi peningkatan kinerja di bengkel AHASS Malang akan semakin besar.

Signifikansi di tunjukkan karena item-item pada latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang memiliki penilaian baik dari karyawan, dimana hal ini sesuai dengan pendapat Bastian, (2005) yang mengatakan Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah dirancang, dengan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. kinerja pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut yang sangat di pengaruhi dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja seseorang.

Pentingnya latar belakang pendidikan seperti yang terdapat dalam Surat *Al-Mujadalah* ayat 11:

دَرَجَاتِ الْعِلْمِ أُوتُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ ءَامَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ

Artinya: Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan.”(QS.Al-Mujadalah:11)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa islam sangat menganjurkan umatnya mengenyam pendidikan, karena dalam dunia kerja pada perusahaan Latar belakang Pendidikan sangat diperhatikan dan menjadi salah satu syarat seleksi yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia.

Menurut Tanjung (2011). Islam menganjurkan untuk memperhatikan pentingnya mempunyai keahlian atau keterampilan pada umumnya. Penguasaan berbagai ilmu atau keahlian dan keterampilan yang serba material ini merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam rangka melaksanakan tugas tugasnya.

Dalam JJPE 2015 setiawan mengatakan Pengalaman kerja karyawan dapat diukur dari masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Islam dalam hal ini menegaskan agar dalam pemilihan calon karyawan juga haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya di bidang tersebut. Sesuai dengan firman Allah:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

”Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya “(Al-Qashas [28]:26)

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik.

Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Wibowo, 2012:379). Ardiansyah (2011) menyatakan bahwa “kinerja dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menghubungkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya diteliti oleh Stiawan (2015). Yang menyatakan bahwa latar belakan pendidikan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan tentunya akan memberikan kemudahan dalam mengerjakan

pekerjaannya secara maksimal dan efisien karna ditunjang dengan pengalaman kerja yang sudah mempuni.

2. Latar Belakang pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Bengkel AHASS Malang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, dapat diartikan bahwa ketika latar belakang pendidikan karyawan semakin tinggi dan sesuai dengan pekerjaannya di bengkel AHASS Malang maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, begitu pula menurut (Wibowo, 2012) latar belakang pendidikan adalah salah satu variabel yang dapat menentukan kualitas dan kuantitas kinerja dari karyawan.

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan (Muttaqin, 2014). Dari pendapat tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini yang menyatakan bahwa semakin tinggi dan baik latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Latar belakang pendidikan merupakan pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran, yang mana

pengalaman tersebut dapat berupa (a) pengetahuan, atau yang berhubungan dengan kognisi, (b) sikap, maupun (c) perilaku tertentu. (Anwar, 2013)

Pentingnya latar belakang pendidikan yang termaktub dalam Surat *Al-Mujadalah* ayat 11:

دَرَجَاتِ الْعِلْمِ أُوتُوا وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ

Artinya: Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan.”(QS.Al-Mujadalah:11)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa islam sangat menganjurkan umatnya mengenyam pendidikan, karena dalam dunia kerja pada perusahaan Latar belakang Pendidikan sangat diperhatikan dan menjadi salah satu syarat seleksi yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Tambunan dan Nainggolan (2016) dengan judul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Emerald Garden Medan dengan hasil temuan yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Adibah (2014) dengan judul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dengan hasil temuan yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bengkel AHASS Malang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah diketahui karena kriteria dalam pengujian hipotesis sudah dapat dipenuhi melalui hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja membuat karyawan lebih cepat beradaptasi dengan pekerjaan di perusahaan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang. Dalam JJPE 2015 setiawan mengatakan Pengalaman kerja karyawan dapat diukur dari masa kerja, pengetahuan, keterampilan dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan agar memudahkan karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaan di perusahaan, begitu pula menurut (Wibowo, 2012) yang mana menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah salah satu variabel yang juga dapat menentukan kualitas dan kuantitas kinerja dari karyawan.

Trijoko (1980 : 82), berpendapat bahwa pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.

Robbins dan Timothy (2008) menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif mengenai pengalaman kerja terhadap kinerja

karyawan, semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Selain pengalaman kerja, Disiplin kerja pada dasarnya juga selalu diharapkan menjadi ciri setiap karyawan dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi maka perusahaan dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Islam juga menegaskan agar dalam pemilihan calon karyawan juga haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya di bidang tersebut. Sesuai dengan firman Allah:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

”Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya “(Al-Qashas [28]:26)

Dari uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya dan mempermudah karyawan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang akan dikerjakan.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Bili (2018) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu dengan temuan yang menyatakan bahwa pengalaman kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Adapun penelitian Setiawan (2015) yang berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FEDERAL International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja dengan temuan yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan Adibah (2014) dengan judul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dengan hasil temuan yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil analisis data diperoleh temuan yang dapat disimpulkan, tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang. Sehingga bila latar belakang pendidikan karyawan semakin tinggi dan sesuai dengan pekerjaannya di bengkel AHASS Malang maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
2. Diketahui bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang. Sehingga dengan bekal pengalaman kerja membuat karyawan lebih cepat beradaptasi dengan pekerjaan di perusahaan, sehingga sehingga hal tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang
3. Diketahui bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel AHASS Malang. Dimana latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan bisa menjadi bekal untuk

melakukan pekerjaan dengan efisien dan lebih maksimal hasilnya, maka dari itu potensi peningkatan kinerja di bengkel AHASS Malang akan semakin besar.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini ialah hanya mengambil dua variabel bebas yang di antaranya latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, sedangkan yang sebenarnya masih banyak variabel lain yang secara teori juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan penelitian ini, maka peneliti saran kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi akademisi pendidikan.

Semoga penelitian ini bisa menjadi salah satu referensi dan masukan keilmuan di dunia pendidikan.

2. Bagi Bengkel AHASS Malang.

- 1) Kinerja Karyawan: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karyawan agar merasa pekerjaan yang dikerjakan menyenangkan meski memiliki resiko karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden

- 2) Latar Belakang Pendidikan: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karyawan bengkel AHASS Malang yang berlatar belakang pendidikan D3/Diploma dan Pendidikan akademis dapat

meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karier yang lebih baik karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.

- 3) Pengalaman Kerja: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karyawan yang pernah bekerja di bengkel lainya karena pengalaman karyawan tersebut akan berguna di Bengkel AHASS Malang dan Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang diharuskan menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hafiz Tanjung. (2011). *Akuntansi, Transparansi, dan Akuntabilitas Keuangan Publik* (Sebuah Tantangan).
- Abraham. (1994). *Motivasi dan Kepribadian 2*, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Presindo.
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. (2014). “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*” (Tulungagung: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.
- Ahmad, Gazali (2015). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Smk Kompetensi Keahlian Teknik Audio-Video Se Kota Yogyakarta*. S1 thesis, UNY.
- Ahmad Tanzeh. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Anoraga, Pandji. (2012). *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta
- Andriyan Muttaqin, Dkk. (2014). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013* (Jurnal Penelitian, Edisi : Vol.04, No. 1,Tahun 2014)
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Anwar Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Armstrong. (2010). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, Jilid 1 dan 2 Edisi Kedua Belas. Jakarta : Erlangga
- Al-Bukhari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail. (2011), *Ensiklopedia Hadits; Shahih al-Bukhari 1*, Terj. Masyhar dan Muhammad Suhadi, Jakarta: Almahira, Cet. I, 2011

- Al-Mahalli, Jalaluddin & Jalaluddin As-Suyuthi. (2015). *Tafsir Jalalain. Terj.* Bahrin Abu Bakar, Jakarta: Sinar Baru Algensindo.
- Al-Quran Terjemahan. (2015). *Departemen Agama RI.* Bandung: CV Darus Sunnah.
- Ardiansyah. (2011). *Conecting Components Of Cash Flow Information And Return On Invesment to Stock Return.* Tesis. Universitas Hasanuddin
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arifin, Zainal. (2009). *Evaluasi Pembelajaran.* PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Atik winarsi, ratminto. (2005). *Manajemen Pelayanan, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Agustin, Yunita. (2013). *Tari Dwimuka karya Didik Nini Towok.* Bandung: Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia
- Agus Dwiyanto. (2006). *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public.* Yogyakarta: UGM Press.
- Agus Eko Sujianto. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0.* Jakarta : PT. Prestasi Pustaka
- Andinta, Erlinayanti. (2012) *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar Dan Kinerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Pkn Di Sma Negeri Di Kabupaten Magelang.* S1 Thesis, Universitas Negeri Yogyakarta, <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/8535>
- Bastian, Indra. (2010). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga.* Penerbit Erlangga :Jakarta
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. (1993). *Human Resource Management an experiential approach.* Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, (2001). “*Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*” penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta, 2001
- Boatwright, J. R. dan Slate, J. R., *Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia.* Journal of Vocational Education Research. vol.25

- (4). 2000. <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/v25n4/boatwright.html>. data diunduh pada tanggal 15 April 2011
- Chen, Li-Ju., dan Chen, Shun-Yu. (2015). *The influence of profitability on firm value with capital structure as the mediator and firm size and industry as moderators*. Investment Management and Financial Innovations journal, Volume 8, Issue 3, 2015
- Dewa Gede Ari Dhanendradan Komang Rahayu Indrawati. (2018). *Perbedaan Motivasi Kerja Dan Kinerja Antara Karyawan Pendatang Dengan Karyawan Non Pendatang Yang Bekerja Pada Hotel Bintang Lima Di Bali*, Jurnal Psikologi Udayana 2018, Vol.5, No.1, 207-217
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta
- Hessel, Nogi. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Jiang, J., Wang, S., & Zhao, S. (2012). *Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation? A study of Chinese firms*. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(19), 4025–4047. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.690567>
- Keban, T. Yeremias. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta
- Kertajaya, Hermawan. 2006. *Marketing Klasik Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Larry Rittenberg, Karla Johnstone, Audrey Gramling. (2005). *Auditing*. 8th Edition. Cengage Learning
- Muttaqin, Arif. (2014). “*Asuhan Keperawatan Klien dengan Gangguan Sistem Pernapasan*” . Jakarta : Salemba Medika
- Mathis, L. & Jackson, Robert H. (2011). *Human Resources Management*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016). *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta

- Setiawan. (2015). *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FEDERAL International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja”*. Vol 5, No 1 (2015)
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat
- Suyadi Prawirosentono. (1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Surjadi. 2012. *Pembangunan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Refika.
- Tambunan dan Nainggolan. (2016). *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Emerald Garden Medan”* Jurnal Mutiara Manajemen Vol 1 No 1 (2016): Publisher : Universitas Sari Mutiara Indonesia
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN KUISIONER

ANGKET

A. Pengantar

Saya merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri Malang yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya.

Dalam rangka penelitian, bersama dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu Karyawan Bengkel AHASS Malang sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk itu saya mohon angket ini di isi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sehubungan dengan hal tersebut maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan jabatan responden dan hanya jawaban objektif dan realistislah yang saya butuhkan.

Adapun penelitian ini berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan Bengkel AHASS Malang”. Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

B. Biodata Responden

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Fakultas :

Jurusan

:

Masa Kerja

:

C. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda “check list” (√) pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan pilihan:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
4. Mohon setiap pernyataan dapat di isi seluruhnya.

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Latar Belakang Pendidikan					
1.	Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan SMA.					
2.	Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma.					
3.	Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana.					
4.	Karyawan Bengkel AHASS Malang harus berlatar belakang pendidikan S2/Master.					

5.	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.					
6.	Pendidikan akan membentuk kepribadian					

	dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.					
7.	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.					
8.	Menurut saudara, latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi etos kerja seorang karyawan.					
9.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bengkel AHASS Malang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.					
10.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan Bengkel AHASS Malang efektif dalam menunjang pekerjaan.					
11.	Bengkel AHASS Malang perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.					
12.	Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini.					
	Pengalaman Kerja					

13.	Sebelum bekerja di Bengkel AHASS Malang, karyawan pernah bekerja di Bank Konvensional.					
14.	Sebelum bekerja di Bengkel AHASS Malang, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Bank Konvensional.					
15.	Pengalaman bekerja di Bank Konvensional selama kurang dari 5 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bengkel AHASS Malang.					
16.	Pengalaman bekerja di Bank Konvensional selama kurang dari 10 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bengkel AHASS Malang.					
17.	Bekerja di Bengkel AHASS Malang merupakan pengalaman kerja pertama bagi saudara.					
18.	Saudara bekerja di Bengkel AHASS Malang kurang dari 5 tahun.					
19.	Saudara bekerja di Bengkel AHASS Malang selama kurang dari 10 tahun.					
20.	Saudara berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.					

21.	Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bengkel AHASS Malang.					
22.	Saudara bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Bengkel AHASS Malang.					
23.	Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
24.	Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.					

	Kinerja					
25.	Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.					
26.	Setiap karyawan Bengkel AHASS Malang mempunyai hubungan baik dengan semua nasabah.					
27.	Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.					
28.	Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan.					
29.	Pekerjaan yang menyenangkan adalah pekerjaan yang besar resikonya.					
30.	Melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda adalah hal yang menyenangkan.					

31.	Setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.					
32.	Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi.					
33.	Saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bengkel AHASS Malang.					
34.	Setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.					
35.	Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu-malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan.					

Data

Struktur Organisasi?

Nama Perusahaan :

Nama Pemilik :

Jumlah karyawan :

Jumlah karyawan latar belakang Pendidikan SMA :

Jumlah karyawan latar belakang Pendidikan S1 :

Jumlah karyawan latar belakang Pendidikan S2 :

LAMPIRAN NILAI HASIL

Lampiran 1 Tabulasi Data

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	NX1
1	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	39
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
7	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
8	5	3	3	3	5	3	3	3	5	33
9	4	3	3	3	4	3	3	3	4	30
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	3	5	5	5	3	5	5	5	3	39
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	3	3	3	5	3	3	3	5	33
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
23	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
24	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32
25	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	3	3	3	5	3	3	3	5	3	31
28	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
32	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
33	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
34	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33
35	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
36	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	5	3	3	5	5	3	3	5	5	37
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	31
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	41
49	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
50	3	5	5	4	3	5	5	4	3	4	37
51	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	39
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	42
54	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	32

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	NX2
1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	57
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	60
3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	59
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	62
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	62
8	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	49
9	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	50
10	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	61
11	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	55
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	61
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
16	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	49
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	56
18	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	58
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	61
20	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	49
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
22	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	58
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	56
24	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	46
25	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	56
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

27	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	47
28	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	56
29	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	61
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	61
32	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	55
33	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	56
34	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	49
35	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	56
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	62
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
38	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	53
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
42	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	45
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
44	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	46
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
48	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
50	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	45
51	5	3	5	2	5	4	5	3	5	3	5	3	4	52
52	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	58
53	4	5	5	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	49
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	NY
1	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	47
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	47
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
9	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	35
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	53
12	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	47
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54

14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
16	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	47
17	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	47
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	47
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
20	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	39
21	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	47
22	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	46
23	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	46
24	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	41
25	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
27	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	40
28	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	44
29	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	48
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	44
31	5	4	5	2	5	3	5	5	4	5	4	47
32	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	48
33	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	47
34	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	41
35	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	47
36	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	50
37	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	45
38	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
40	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
42	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	50
43	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	47
44	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	37
45	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46
46	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	50
47	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	47
48	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	42
49	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	51
50	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	44
51	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	49
52	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	49
53	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	50
54	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	52

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	NX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.123	.122	.055	1.000**	.123	.122	.055	.979**	.556**
	Sig. (2-tailed)		.376	.381	.693	.000	.376	.381	.693	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	.123	1	.940**	.573**	.123	1.000**	.940**	.573**	.077	.846**
	Sig. (2-tailed)	.376		.000	.000	.376	.000	.000	.000	.579	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	.122	.940**	1	.531**	.122	.940**	1.000**	.531**	.117	.839**
	Sig. (2-tailed)	.381	.000		.000	.381	.000	.000	.000	.399	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	.055	.573**	.531**	1	.055	.573**	.531**	1.000**	.043	.678**
	Sig. (2-tailed)	.693	.000	.000		.693	.000	.000	.000	.759	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	.123	.122	.055	1	.123	.122	.055	.979**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.376	.381	.693		.376	.381	.693	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.6	Pearson Correlation	.123	1.000**	.940**	.573**	.123	1	.940**	.573**	.077	.846**
	Sig. (2-tailed)	.376	.000	.000	.000	.376		.000	.000	.579	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.7	Pearson Correlation	.122	.940**	1.000**	.531**	.122	.940**	1	.531**	.117	.839**
	Sig. (2-tailed)	.381	.000	.000	.000	.381	.000		.000	.399	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.8	Pearson Correlation	.055	.573**	.531**	1.000**	.055	.573**	.531**	1	.043	.678**
	Sig. (2-tailed)	.693	.000	.000	.000	.693	.000	.000		.759	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.9	Pearson Correlation	.979**	.077	.117	.043	.979**	.077	.117	.043	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.579	.399	.759	.000	.579	.399	.759		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
NX1	Pearson Correlation	.556**	.846**	.839**	.678**	.556**	.846**	.839**	.678**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	NX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.064	.375**	.743**	.980**	.116	.362**	.779**	.960**	.064	.255	.779**	.116	.782**
	Sig. (2-tailed)		.648	.005	.000	.000	.403	.007	.000	.000	.648	.063	.000	.403	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	.064	1	.108	.266	.074	.945**	.020	.182	.064	.947**	.126	.182	.945**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.648		.437	.052	.595	.000	.887	.187	.648	.000	.362	.187	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	.375**	.108	1	.175	.388**	.114	.928**	.175	.375**	.058	.818**	.175	.114	.528**
	Sig. (2-tailed)	.005	.437		.206	.004	.411	.000	.206	.005	.676	.000	.206	.411	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	.743**	.266	.175	1	.756**	.237	.189	.968**	.779**	.349**	.138	.968**	.237	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.206		.000	.084	.171	.000	.000	.010	.318	.000	.084	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	.980**	.074	.388**	.756**	1	.128	.374**	.793**	.980**	.074	.264	.793**	.128	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.595	.004	.000		.356	.005	.000	.000	.595	.054	.000	.356	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.6	Pearson Correlation	.116	.945**	.114	.237	.128	1	.077	.237	.116	.945**	.186	.237	1.000**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.403	.000	.411	.084	.356		.579	.084	.403	.000	.179	.084	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.7	Pearson Correlation	.362**	.020	.928**	.189	.374**	.077	1	.231	.362**	.020	.783**	.231	.077	.514**
	Sig. (2-tailed)	.007	.887	.000	.171	.005	.579		.093	.007	.887	.000	.093	.579	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.8	Pearson Correlation	.779**	.182	.175	.968**	.793**	.237	.231	1	.815**	.307**	.177	1.000**	.237	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.187	.206	.000	.000	.084	.093		.000	.024	.201	.000	.084	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.9	Pearson Correlation	.960**	.064	.375**	.779**	.980**	.116	.362**	.815**	1	.110	.297**	.815**	.116	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.648	.005	.000	.000	.403	.007	.000		.429	.029	.000	.403	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.10	Pearson Correlation	.064	.947**	.058	.349**	.074	.945**	.020	.307**	.110	1	.176	.307**	.945**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.648	.000	.676	.010	.595	.000	.887	.024	.429		.204	.024	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.11	Pearson Correlation	.255	.126	.818**	.138	.264	.186	.783**	.177	.297**	.176	1	.177	.186	.529**
	Sig. (2-tailed)	.063	.362	.000	.318	.054	.179	.000	.201	.029	.204		.201	.179	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.12	Pearson Correlation	.779**	.182	.175	.968**	.793**	.237	.231	1.000**	.815**	.307**	.177	1	.237	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.187	.206	.000	.000	.084	.093	.000	.000	.024	.201		.084	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.13	Pearson Correlation	.116	.945**	.114	.237	.128	1.000**	.077	.237	.116	.945**	.186	.237	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.403	.000	.411	.084	.356	.000	.579	.084	.403	.000	.179	.084		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
NX2	Pearson Correlation	.782**	.529**	.528**	.809**	.798**	.577**	.514**	.822**	.806**	.578**	.529**	.822**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

		Correlations											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	NY
Y.1	Pearson Correlation	1	.324*	.467**	.415**	.646**	.330*	.501**	.398**	.494**	.510**	.408**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.017	.000	.002	.000	.015	.000	.003	.000	.000	.002	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.2	Pearson Correlation	.324*	1	.088	.321*	.339*	.580**	.165	-.115	.517**	.306*	.210	.509**
	Sig. (2-tailed)	.017		.528	.018	.012	.000	.233	.406	.000	.025	.128	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.3	Pearson Correlation	.467**	.088	1	.481**	.471**	.317*	.873**	.382**	.323*	.789**	.432**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.528		.000	.000	.020	.000	.004	.017	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.4	Pearson Correlation	.415**	.321*	.481**	1	.455**	.276*	.583**	.299*	.376**	.634**	.462**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.002	.018	.000		.001	.043	.000	.028	.005	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.5	Pearson Correlation	.646**	.339*	.471**	.455**	1	.305*	.503**	.646**	.309*	.629**	.528**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.001		.025	.000	.000	.023	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.6	Pearson Correlation	.330*	.580**	.317*	.276*	.305*	1	.266	.099	.416**	.279*	.084	.541**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.020	.043	.025		.052	.478	.002	.041	.547	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.7	Pearson Correlation	.501**	.165	.873**	.583**	.503**	.266	1	.415**	.307*	.873**	.425**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.233	.000	.000	.000	.052		.002	.024	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.8	Pearson Correlation	.398**	-.115	.382**	.299*	.646**	.099	.415**	1	.057	.340*	.285*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.003	.406	.004	.028	.000	.478	.002		.681	.012	.037	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.9	Pearson Correlation	.494**	.517**	.323*	.376**	.309*	.416**	.307*	.057	1	.363**	.122	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.005	.023	.002	.024	.681		.007	.381	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.10	Pearson Correlation	.510**	.306*	.789**	.634**	.629**	.279*	.873**	.340*	.363**	1	.473**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.000	.000	.000	.041	.000	.012	.007		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.11	Pearson Correlation	.408**	.210	.432**	.462**	.528**	.084	.425**	.285*	.122	.473**	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.002	.128	.001	.000	.000	.547	.001	.037	.381	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
NY	Pearson Correlation	.742**	.509**	.757**	.722**	.789**	.541**	.795**	.512**	.584**	.835**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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



Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.876	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.11	.664	54
X1.2	4.17	.694	54
X1.3	4.19	.675	54
X1.4	4.30	.633	54
X1.5	4.11	.664	54
X1.6	4.17	.694	54
X1.7	4.19	.675	54
X1.8	4.30	.633	54
X1.9	4.13	.646	54

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.897	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.15	.684	54
X2.2	4.20	.595	54
X2.3	4.17	.637	54
X2.4	4.06	.763	54
X2.5	4.13	.674	54
X2.6	4.20	.562	54
X2.7	4.15	.596	54
X2.8	4.06	.763	54
X2.9	4.15	.684	54
X2.10	4.20	.595	54
X2.11	4.13	.646	54
X2.12	4.06	.763	54
X2.13	4.20	.562	54

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.878	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.30	.662	54
Y.2	4.35	.649	54
Y.3	4.31	.668	54
Y.4	4.20	.737	54
Y.5	4.30	.717	54
Y.6	4.28	.738	54
Y.7	4.28	.656	54
Y.8	4.30	.662	54
Y.9	4.22	.718	54
Y.10	4.31	.668	54
Y.11	4.31	.696	54

Lampiran 4 Hasi Uji Deskriptif Statistik

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.11	4.17	4.19	4.30	4.11	4.17	4.19	4.30	4.13

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16.7	16.7	16.7
	4	30	55.6	55.6	72.2
	5	15	27.8	27.8	100.0
Total		54	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16.7	16.7	16.7
	4	27	50.0	50.0	66.7
	5	18	33.3	33.3	100.0
Total		54	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.8	14.8	14.8
	4	28	51.9	51.9	66.7
	5	18	33.3	33.3	100.0
Total		54	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.3	9.3	9.3
	4	28	51.9	51.9	61.1
	5	21	38.9	38.9	100.0
Total		54	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16.7	16.7	16.7
	4	30	55.6	55.6	72.2
	5	15	27.8	27.8	100.0
Total		54	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16.7	16.7	16.7
	4	27	50.0	50.0	66.7
	5	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.8	14.8	14.8
	4	28	51.9	51.9	66.7
	5	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.3	9.3	9.3
	4	28	51.9	51.9	61.1
	5	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.8	14.8	14.8
	4	31	57.4	57.4	72.2
	5	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.15	4.20	4.17	4.06	4.13	4.20	4.15	4.06	4.15	4.20	4.13	4.06	4.20

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16.7	16.7	16.7
	4	28	51.9	51.9	68.5
	5	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.3	9.3	9.3
	4	33	61.1	61.1	70.4
	5	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13.0	13.0	13.0
	4	31	57.4	57.4	70.4
	5	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	11	20.4	20.4	22.2
	4	26	48.1	48.1	70.4
	5	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16.7	16.7	16.7
	4	29	53.7	53.7	70.4
	5	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.4	7.4	7.4
	4	35	64.8	64.8	72.2
	5	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11.1	11.1	11.1
	4	34	63.0	63.0	74.1
	5	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	11	20.4	20.4	22.2
	4	26	48.1	48.1	70.4
	5	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16.7	16.7	16.7
	4	28	51.9	51.9	68.5
	5	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.3	9.3	9.3
	4	33	61.1	61.1	70.4
	5	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.8	14.8	14.8
	4	31	57.4	57.4	72.2
	5	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	11	20.4	20.4	22.2
	4	26	48.1	48.1	70.4
	5	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.4	7.4	7.4
	4	35	64.8	64.8	72.2
	5	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.30	4.35	4.31	4.20	4.30	4.28	4.28	4.30	4.22	4.31	4.31

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11.1	11.1	11.1
	4	26	48.1	48.1	59.3
	5	22	40.7	40.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.3	9.3	9.3
	4	25	46.3	46.3	55.6
	5	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11.1	11.1	11.1
	4	25	46.3	46.3	57.4
	5	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	7	13.0	13.0	14.8
	4	26	48.1	48.1	63.0
	5	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.8	14.8	14.8
	4	22	40.7	40.7	55.6
	5	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16.7	16.7	16.7
	4	21	38.9	38.9	55.6
	5	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11.1	11.1	11.1
	4	27	50.0	50.0	61.1
	5	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11.1	11.1	11.1
	4	26	48.1	48.1	59.3
	5	22	40.7	40.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16.7	16.7	16.7
	4	24	44.4	44.4	61.1
	5	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11.1	11.1	11.1
	4	25	46.3	46.3	57.4
	5	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13.0	13.0	13.0
	4	23	42.6	42.6	55.6
	5	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	47.17	5.080	54
Latar Belakang Pendidikan	37.65	4.248	54
Pengalaman Kerja	53.85	5.797	54

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.754 ^a	.569	.552	3.401	.569	33.602	2	51	.000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	777.482	2	388.741	33.602	.000 ^b
	Residual	590.018	51	11.569		
	Total	1367.500	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan

Coefficients^a

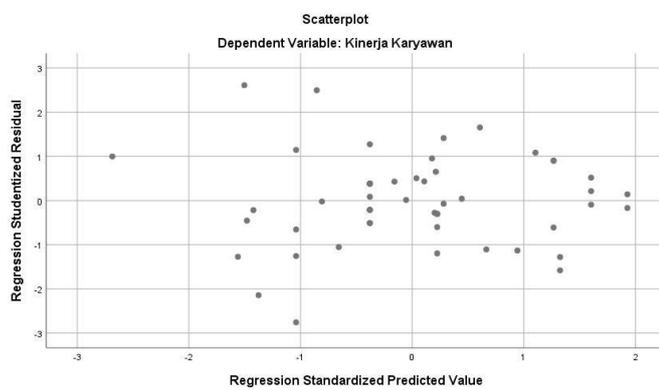
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.384	4.536		2.289	.026					
	Latar Belakang Pendidikan	.533	.174	.445	3.065	.003	.720	.394	.282	.401	2.495
	Pengalaman Kerja	.311	.127	.355	2.441	.018	.699	.323	.225	.401	2.495

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.88	54.55	47.17	3.830	54
Std. Predicted Value	-2.685	1.927	.000	1.000	54
Standard Error of Predicted Value	.469	2.292	.739	.314	54
Adjusted Predicted Value	36.31	54.60	47.19	3.836	54
Residual	-9.184	8.592	.000	3.337	54
Std. Residual	-2.700	2.526	.000	.981	54
Stud. Residual	-2.757	2.610	-.003	1.015	54
Deleted Residual	-9.578	9.175	-.023	3.584	54
Stud. Deleted Residual	-2.960	2.777	-.002	1.046	54
Mahal. Distance	.025	23.086	1.963	3.410	54
Cook's Distance	.000	.308	.026	.058	54
Centered Leverage Value	.000	.436	.037	.064	54

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33652679
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.754 ^a	.569	.552	3.401	.569	33.602	2	51	.000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	777.482	2	388.741	33.602	.000 ^b
	Residual	590.018	51	11.569		
	Total	1367.500	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.384	4.536		2.289	.026
	Latar Belakang Pendidikan	.533	.174	.445	3.065	.003
	Pengalaman Kerja	.311	.127	.355	2.441	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
 NIP : 197612102009122001
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Amanul Fiqra
 NIM : 15510048
 Handphone : 082123480470
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
 Email : *fiqra4416@gmail.com*
 Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Honda Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswi tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
15%	10%	5%	4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 31 Desember 2020
 UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
 197612102009122001

NILAI PLAGIASI

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Honda Malang

ORIGINALITY REPORT

15%	10%	5%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.usu.ac.id Internet Source	<1%
2	docplayer.info Internet Source	<1%
3	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1%
4	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%
5	www.kajianpustaka.com Internet Source	<1%
6	Lailatul Hidayati, Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Moderating The Influence Of Human Resource Information Systems And Competencies On Employee Performance At PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020 Publication	<1%
7	Misni Erwati, Lina Susanti. "FAKTOR-FAKTOR	

	<p>YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL TERHADAP SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) (Studi Empiris Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jambi)", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2020</p> <p>Publication</p>	<1%
8	<p>Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2020</p> <p>Publication</p>	<1%
9	<p>digilib.uinsby.ac.id</p> <p>Internet Source</p>	<1%
10	<p>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</p> <p>Student Paper</p>	<1%
11	<p>Siti Aizah. "PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT. SURABAYA PANEL LESTARI GRESIK", MANAJERIAL, 2019</p> <p>Publication</p>	<1%
12	<p>lib.ui.ac.id</p> <p>Internet Source</p>	<1%

BIODATA DIRI



Nama : Amanul Fiqra
 Tempat Tanggal Lahir : Aceh Utara, 31 Mei 1998
 Jenis Kelamin : Laki – laki
 Alamat : Dusun Kamu Dingin, Desa Pasi Puteh, Kec Ranto Peureulak
 Agama : Islam
 Pendidikan saat ini : Mahasiswa Manajemen Uin Maliki Malang
 Email : fiqra4416@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- 2003 – 2009 : SDN Ranto Peureulak
- 2009 – 2012 : MTS Ulumul Qur'an Langsa
- 2012 – 2015 : MA Ulumul Qur'an Langsa

Pengalaman Organisasi

- Anggota OSIS di MTS Ulumul Qur'an Langsa
- Bendahara Umum Osis di MA Ulumul Qur'an Langsa
- Anggota Kewirausahaan di Orda