

**PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPETENSI, DAN  
PENGALAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA PT VIRTUS FACILITY SERVICES)**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**RICHE AKTAMA**

**20200500009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2024**

**PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPETENSI, DAN  
PENGALAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA PT VIRTUS FACILITY SERVICES)**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar**

**Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

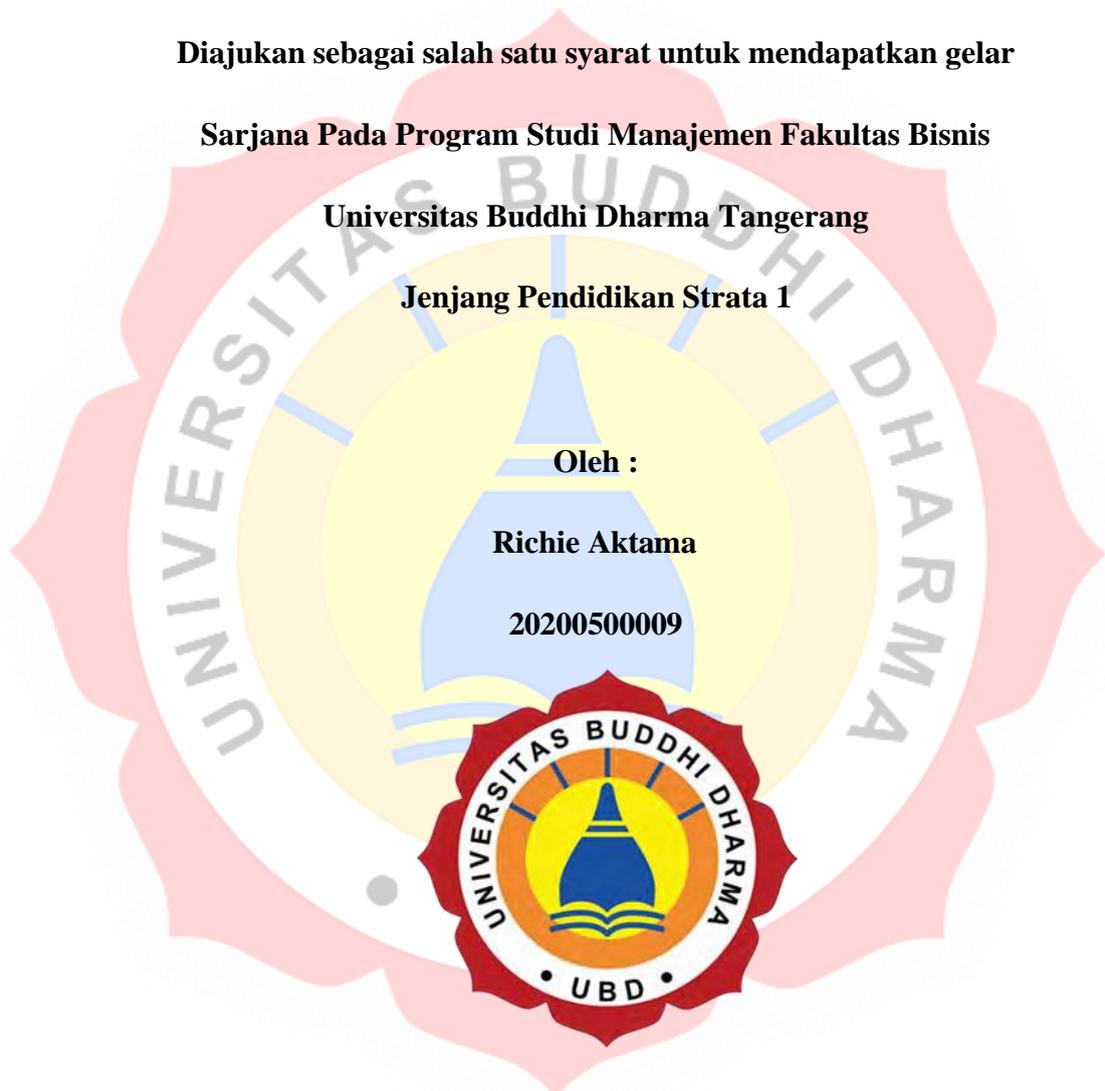
**Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

**Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :**

**Richie Aktama**

**20200500009**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Richie Aktama  
NIM : 20200500009  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Virtus Facility Services)

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 05 Oktober 2023

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Pujiarti, S.E., M.M.**  
NIDN : 0419096601



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Virtus Facility Services)

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Richie Aktama

NIM : 20200500009

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

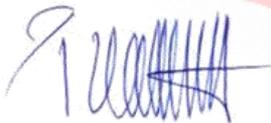
Tangerang, 18 Januari 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



**Pujiarti, S.E., M.M.**  
NIDN : 0419096601



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pujiarti, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Richie Aktama

NIM : 20200500009

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Virtus Facility Services)

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 18 Januari 2024

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Pujiarti, S.E., M.M.**  
NIDN : 0419096601



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Richie Aktama  
NIM : 20200500009  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Virtus Facility Services)

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** dalam Yudisium dalam Predikat “**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 29 Februari 2024.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0421107101



Penguji I : Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.  
NIDN : 0428108409



Penguji II : Gregorius Widivanto, S.E., M.M.  
NIDN : 0317116001



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.  
NIDN : 0427047303



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 18 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan



**Richie Aktama**  
20200500009

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : Richie Aktama

Nama : 20200500009

Jenjang Studi : Strata (S1)

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : “Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Virtus Facility Services)”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau mdia lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 29 Februari 2024

Penulis



(Richie Aktama)

# **PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPETENSI, DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT VIRTUS FACILITY SERVICES)**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Virtus Facility Services. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh. Responden berjumlah 50 orang yang menerima kuesioner dan didukung dengan SPSS Seri 25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, uji T dan F.

Dari hasil korelasi berganda, pendidikan mempunyai hubungan yang positif dan sedang terhadap kinerja karyawan sebesar 0,534, kompetensi mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,731, dan pengalaman mempunyai hubungan yang positif dan sedang terhadap kinerja karyawan sebesar 0,456.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,564 atau 56,4%, yang berarti pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan yaitu 56,4%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 43,6% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (Pendidikan) memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,577 < 2,011$  dan signifikan  $0,122 > 0,05$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, variabel X2 (Kompetensi) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,504 > 2,011$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, variabel X3 (Pengalaman) memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $1,967 < 2,011$  dengan signifikan  $0,055 < 0,05$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan uji hipotesis F menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $22,087 > 2,81$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Virtus Facility Services.

**Kata Kunci : Pendidikan, Kompetensi, Pengalaman, Kinerja Karyawan**

**THE INFLUENCE OF EDUCATION, COMPETENCY, AND EXPERIENCE  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY CASE AT PT VIRTUS  
FACILITY SERVICES)**

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out the influence of education, competency, and experience on employee performance at PT Virtus Facility Services. In this research, a saturated sampling method was used. There were 50 respondents received questionnaires and were supported by SPSS Series 25 for data processing facilities. In this thesis, the author uses quantitative analysis by*

*conducting validity, reliability, data normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and T and F tests.*

*From the results of the multiple correlation, education has a positive and moderate correlation to employee performance results to 0.534, competency has a positive and strong correlation to employee performance results to 0.731, experience has a positive and moderate correlation to employee performance results to 0.456.*

*The results of the research that has been carried out show that the Adjusted R Square ( $R^2$ ) value is 0.564 or 56.4%, which means that the influence of Education, Competency, and Experience on Employee Performance is 56.4%. Meanwhile, the remaining 43.6% is explained by variables or other factors that are not explained in this regression analysis.*

*Based on the t-test, it is shown that variable X1 (Education) has a  $t_{count} < t_{table}$  specifically  $1.577 < 2.011$  and is significant at  $0.122 > 0.05$  means  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected. Variable X2 (Competency) has a  $t_{count} > t_{table}$  specifically  $4.504 > 2.011$  and is significant at  $0.000 < 0.05$  means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Variable X3 (Experience) has a  $t_{count} < t_{table}$  specifically  $1.967 < 2.011$  and is significant at  $0.055 > 0.05$  means  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected.*

*Based on the F hypothesis test, it shows that  $F_{count} > F_{table}$  is  $22.087 > 2.81$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that Education, Competency, and Experience have a significant influence simultaneously on Employee Performance at PT Virtus Facility Services.*

**Keywords : Education, Competency, Experience, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Virtus Facility Services)” tepat pada waktu yang diharapkan. Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

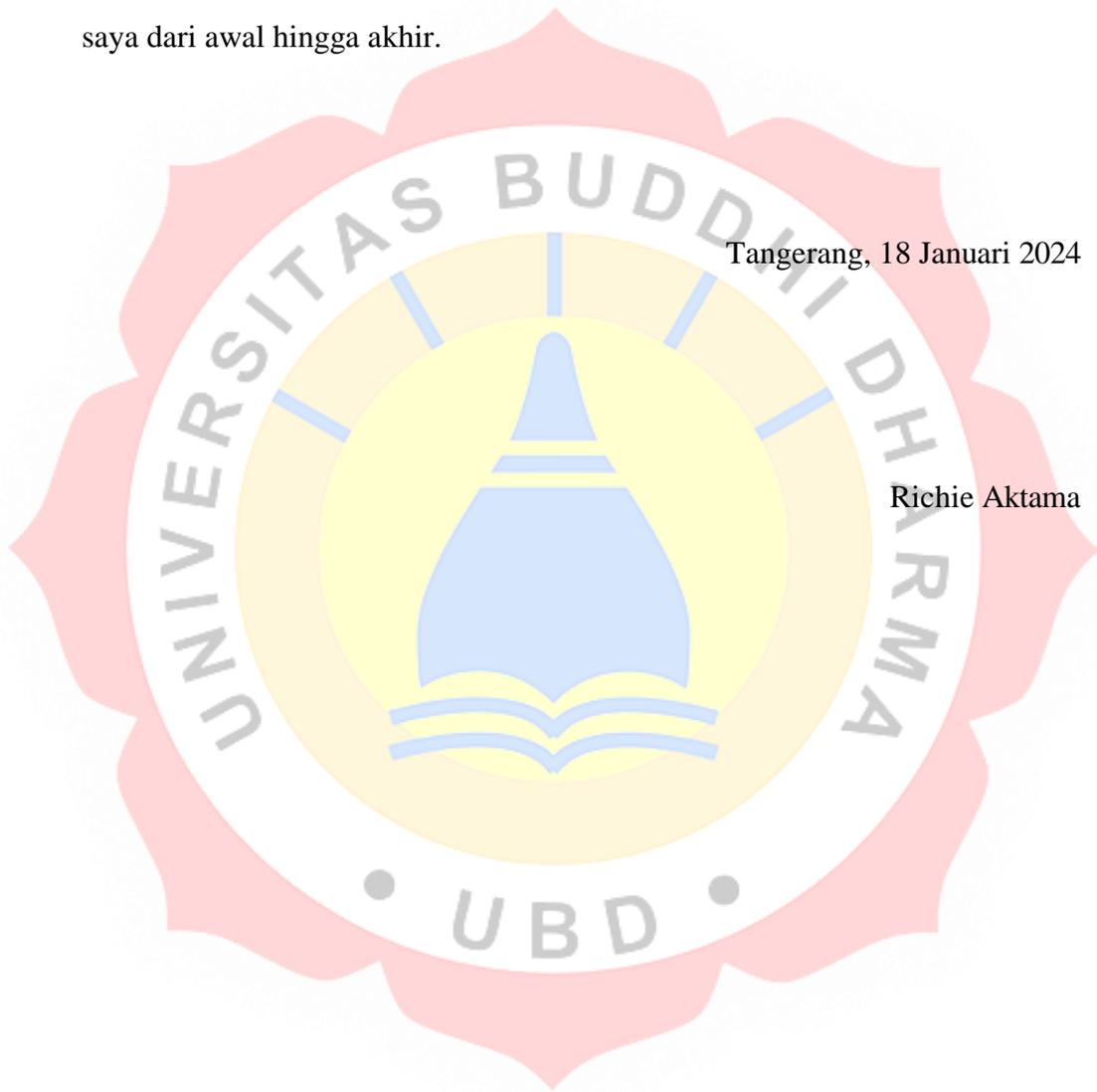
Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Pujiarti, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
6. Kepada orang tua penulis atas dukungan finansial, motivasi, dan doa kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
7. HRD PT Virtus Facility Services yang telah memberikan ijin dan bantuan berupa informasi yang dibutuhkan penulis.

8. Semua karyawan PT Virtus Facility Services yang telah membantu penulis untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk teman-teman seperjuangan di Universitas Buddhi Dharma maupun di luar kampus yang telah memberikan dukungan berupa motivasi, informasi, dan saran kepada penulis.
10. Untuk Hexandra dan Rico yang selalu membantu saya dalam Menyusun skripsi saya dari awal hingga akhir.

Tangerang, 18 Januari 2024

Richie Aktama



## DAFTAR ISI

**COVER LUAR**

**COVER DALAM**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4

C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Gambaran Umum Teori.....	8
1. Pengertian Manajemen.....	8
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
3. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
4. Pendidikan.....	11
5. Kompetensi .....	15
6. Pengalaman .....	18
7. Kinerja Karyawan .....	22
B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	34
D. Perumusan Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Objek Penelitian .....	38
1. Sejarah.....	38
2. Visi dan Misi.....	39
3. Struktur Organisasi.....	40
4. Deskripsi Tugas .....	41
C. Jenis dan Sumber Data .....	43
1. Jenis Data .....	43

2. Sumber Data.....	43
D. Populasi dan Sampel .....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data .....	45
F. Operasionalisasi variabel penelitian .....	46
G. Uji Data Penelitian .....	47
1. Uji Data Penelitian.....	47
2. Uji Model Statistik.....	50
3. Uji Hipotesis .....	52
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	54
1. Deskripsi Data Responden .....	54
2. Deskripsi Variabel Bebas.....	58
3. Deskripsi Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) .....	88
B. Analisis Data Penelitian.....	98
1. Uji Data Penelitian .....	98
2. Uji Model Statistik.....	113
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>120</b>
A. Kesimpulan.....	120
1. Kesimpulan Umum .....	120
2. Kesimpulan Khusus .....	121
B. Saran.....	123
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>125</b>

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....128**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel III. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	46
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV. 4 Data Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel IV. 5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV. 6 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel IV. 7 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan 1.....	58
Tabel IV. 8 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan 2.....	59
Tabel IV. 9 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan 3.....	60
Tabel IV. 10 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan 4.....	61
Tabel IV. 11 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan 5.....	62
Tabel IV. 12 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan 6.....	63
Tabel IV. 13 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan 7.....	64
Tabel IV. 14 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan 8.....	65
Tabel IV. 15 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan 9.....	66
Tabel IV. 16 Uji Frekuensi Data Variabel Pendidikan 10.....	67
Tabel IV. 17 Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 1.....	68
Tabel IV. 18 Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 2.....	69
Tabel IV. 19 Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 3.....	70
Tabel IV. 20 Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 4.....	71
Tabel IV. 21 Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 5.....	72
Tabel IV. 22 Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 6.....	73
Tabel IV. 23 Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 7.....	74

Tabel IV. 24 Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 8 .....	75
Tabel IV. 25 Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 9 .....	76
Tabel IV. 26 Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 10 .....	77
Tabel IV. 27 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman 1 .....	78
Tabel IV. 28 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman 2 .....	79
Tabel IV. 29 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman 3 .....	80
Tabel IV. 30 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman 4 .....	81
Tabel IV. 31 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman 5 .....	82
Tabel IV. 32 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman 6 .....	83
Tabel IV. 33 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman 7 .....	84
Tabel IV. 34 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman 8 .....	85
Tabel IV. 35 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman 9 .....	86
Tabel IV. 36 Uji Frekuensi Data Variabel Pengalaman 10 .....	87
Tabel IV. 37 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 1 .....	88
Tabel IV. 38 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 2 .....	89
Tabel IV. 39 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 3 .....	90
Tabel IV. 40 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 4 .....	91
Tabel IV. 41 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 5 .....	92
Tabel IV. 42 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 6 .....	93
Tabel IV. 43 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 7 .....	94
Tabel IV. 44 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 8 .....	95
Tabel IV. 45 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 9 .....	96
Tabel IV. 46 Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 10 .....	97

Tabel IV. 47 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan.....	98
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan.....	99
Tabel IV. 49 Item-Total Statistics Variabel Pendidikan .....	100
Tabel IV. 50 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	101
Tabel IV. 51 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi .....	101
Tabel IV. 52 Item-Total Statistics Variabel Kompetensi.....	102
Tabel IV. 53 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman.....	103
Tabel IV. 54 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman.....	104
Tabel IV. 55 Item-Total Statistics Variabel Pengalaman.....	105
Tabel IV. 56 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	106
Tabel IV. 57 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	106
Tabel IV. 58 Item-Total Statistics Variabel Kinerja Karyawan.....	107
Tabel IV. 59 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	110
Tabel IV. 60 Hasil Uji Multikolinearitas.....	111
Tabel IV. 61 Hasil Uji Coefficients Multikolinearitas .....	111
Tabel IV. 62 Hasil Uji Korelasi Berganda .....	113
Tabel IV. 63 Hasil Uji Coefficients Regresi Linear Berganda.....	114
Tabel IV. 64 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	116
Tabel IV. 65 Hasil Uji t (Parsial) .....	116
Tabel IV. 66 Hasil Uji F (Simultan).....	118

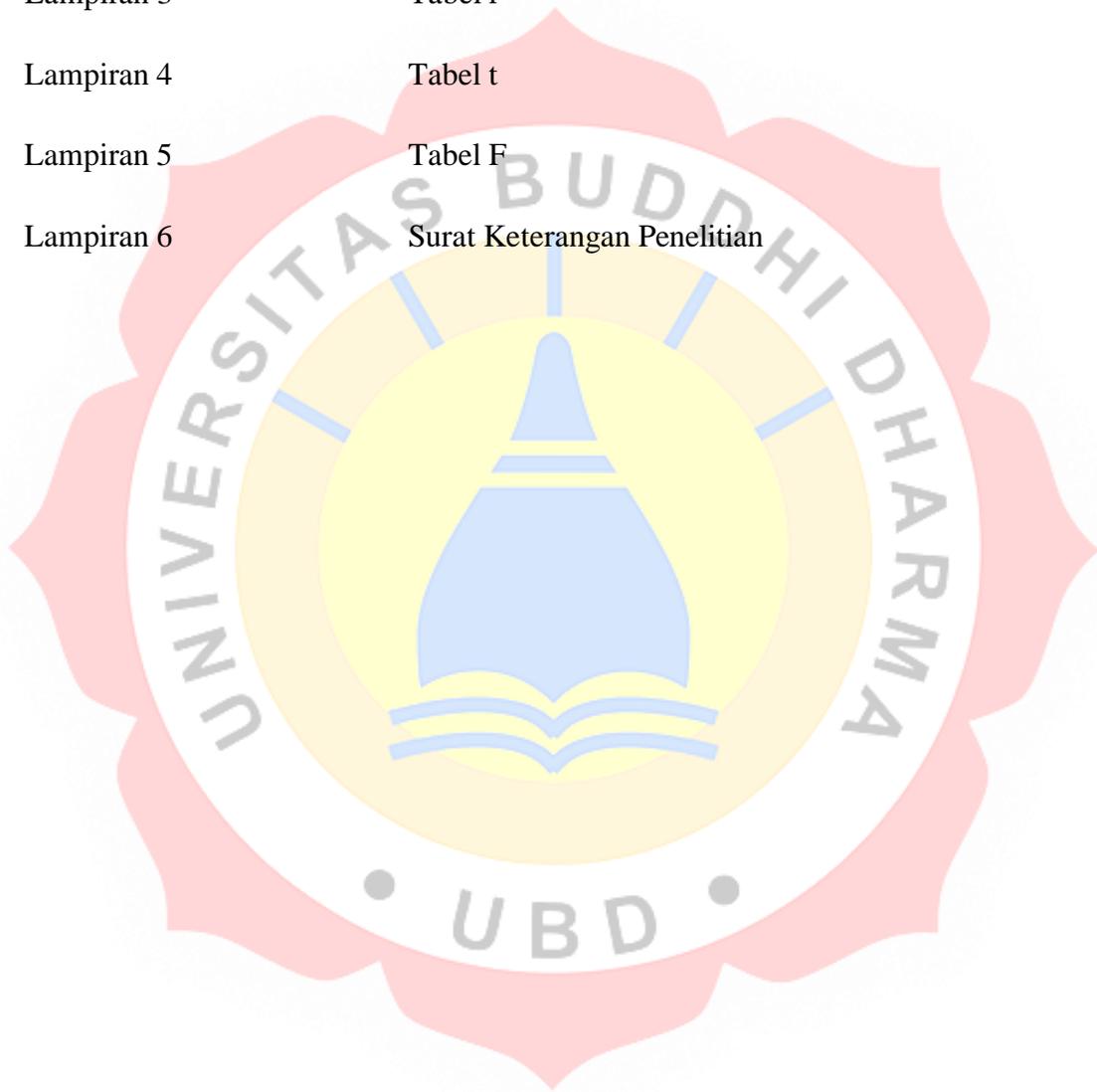
## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar III. 2 Struktur Organisasi .....	40
Gambar IV. 3 Grafik P-P Plot.....	109
Gambar IV. 4 Scatterplot .....	112



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Kuesioner
Lampiran 3	Tabel r
Lampiran 4	Tabel t
Lampiran 5	Tabel F
Lampiran 6	Surat Keterangan Penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, baik itu organisasi pemerintahan ataupun pendidikan. Selain itu sangatlah penting sumber daya manusia ditengah suatu organisasi maupun kelompok karena dinilai memiliki peranan yang sangat penting dan strategis, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan sangat penting dan dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian maka sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan tidak tergantikan bagi suatu organisasi.

Selain itu sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perubahan maupun pengendalian karna mereka juga bertindak sebagai pelaksana yang memiliki peran yang sangat penting yaitu membantu mewujudkan sebuah tujuan organisasi serta menentukan keberhasilan suatu usaha. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang tepat dan efektif, setiap organisasi akan mengalami kesulitan dalam setiap langkah menuju tujuan mereka, sehingga maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efisiensi dan keefektivan dalam suatu organisasi sehingga visi misi serta tujuan organisasi dapat terlaksana dan terwujud dengan baik.

Setiap tugas dari setiap karyawan yang profesional pasti memiliki visi misi yang berbeda beda yang memiliki tujuannya masing-masing, selain itu pendidikan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti memasuki era digital yang baru ini, sehingga diperlukan sebuah sumber daya manusia yang efektif agar bisa mencapai suatu tujuan organisasi. Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam menentukan perubahan sosial, karena pendidikan merupakan hal penting yang harus didapatkan setiap oleh setiap orang karena pendidikan merupakan salah satu poin yang diperlukan dalam membentuk sumber daya manusia yang baik dan efektif, pendidikan sangat berpengaruh terhadap perubahan diri manusia sebab hal itu dapat membentuk pola pikir seseorang menjadi lebih baik lagi karena dengan seiring berjalannya waktu akan berubah juga pola dan cara berpikir, daya imajinasi dan kemampuan menganalisa untuk lebih memahami ilmu pengetahuan yang sudah ada maupun yang sedang berkembang saat ini.

Dalam persaingan bisnis yang terjadi di era globalisasi serta semakin canggihnya teknologi yang ada, para karyawan maupun organisasi harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan zaman, karena apabila kompetensi pada suatu perusahaan tidak memenuhi standar akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan stabilitas perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Karena didalam suatu perusahaan dibutuhkan para karyawan yang berkualitas untuk mendorong perusahaan agar cepat maju dan berkembang di era persaingan yang ketat saat ini, para karyawan harus memiliki kompetensi yang unggul serta profesional agar bisa dengan cepat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor terpenting pada kemajuan dan keberhasilan di setiap perusahaan, sebab keberhasilan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut yaitu seluruh karyawan pada perusahaan

Selain itu pengalaman karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Hal ini termasuk mengevaluasi apakah seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan pengalamannya. Namun jika seseorang mempunyai riwayat pekerjaan yang baik namun lupa bagaimana harus bersikap, hal ini juga dapat mempengaruhi baik atau tidaknya karyawan tersebut., seperti contoh karyawan yang tidak ramah ataupun tidak memiliki tanggung jawab akan berdampak besar kepada perusahaan dan karyawan lainnya.

Pengalaman kerja juga memiliki arti yaitu suatu proses pembelajaran dari apa yang telah dilakukan dan dicapai serta mendorong pembangunan, sehingga akan sangat berpengaruh dikemudian hari, karena pengalaman kita saat sebelumnya bisa menggambarkan kebiasaan buruk

kita dan mencoba untuk mencoba hal baru agar kesalahan dimasa lalu tidak diulang kembali dimasa sekarang

Selain itu setiap perusahaan pasti mencari karyawan yang memiliki banyak pengalaman sehingga dengan begitu materi yang diberikan dan diterapkan di perusahaan itu bisa terlaksanakan dengan baik sehingga bisa dengan mudah dan cepat perusahaan mencapai visi misi atau tujuannya.

Dengan demikian, pendidikan, kompetensi dan pengalaman disinyalir mempengaruhi kinerja seorang karyawan pada setiap perusahaan. Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Virtus Facility Service)”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan karyawan pada PT. Virtus facility service mayoritas berpendidikan SMA/SMK/SLTA/SEDERAJAT untuk level operator.
2. Tingkat kompetensi karyawan baru pada PT. Virtus facility service masih mengutamakan pengetahuan intelektual.

3. Tingkat pengalaman karyawan baru pada PT. Virtus facility service mayoritas belum lama bekerja dan masih banyaknya fresh graduate.

### **C. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang dinyatakan diatas serta berguna untuk memberikan suatu pembahasan yang lebih terarah maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Virtus Facility Service?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Virtud Facility Service?
3. Apakah pengalaman berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Virtus Facility Service?
4. Apakah pendidikan, kompetensi, dan pengalaman berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Virtus Facility Service?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Virtus Facility Service
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Virtus Facility Service

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Virtus Facility Service
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, kompetensi dan pengalaman secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Virtus Facility Service

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis : Bisa diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pendidikan, kompetensi dan pengalaman karyawan PT. Virtus Facility Service.
2. Manfaat praktis : Bisa diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi PT. Virtus Facility Service untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya di PT. Virtus Facility Service.

#### **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Adapun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Pengertian Manajemen**

Pengertian Manajemen Menurut (Ali Hasan (2018), 2020), 2 menyatakan bahwa:

“suatu seni dalam ilmu dan organisasi, seperti perencanaan, pembangunan organisasi dan organisasinya, pergerakan, pengendalian, atau pengawasan”.

##### **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Muzaki et al., 2021) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Kerinjing & Ilir (Louisa & Widiyanto 2023, 3) mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kemampuan individu dalam bekerja dengan baik dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki keterampilan dan andil yang besar dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan”.

Menurut (MARDIANTY, 2022) dalam bukunya Manajemen sumber Daya Manusia Internasional menyebutkan bahwa :

“Sumber daya organisasi yang tersedia harus dalam jumlah terbatas sehingga efisien, untuk itu pemanfaatannya harus dilakukan secara

cermat, strateginya dengan melakukan proses manajemen yang baik dan efektif agar tujuan tercapai.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu pengetahuan organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien didalam suatu perusahaan maupun organisasi.

### **3. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Ii, 2017) operasional adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengubah bentuk dan menciptakan atau Page 4 15 menambah nilai guna suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki dan kegiatan pendukung lainnya.

- a. Pengadaan Sumber Daya merupakan kegiatan pengadaan sumber daya manusia dalam jumlah dan kualitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap melalui pelatihan dan pengembangan untuk memungkinkan Anda melakukan tugas apa pun dengan sukses. Selain itu, pengembangan adalah proses pendidikan jangka pendek di mana karyawan operasional secara otomatis mempelajari keterampilan teknis operasional.

c. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Dengan kata lain, ini adalah pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung yang berwujud dan tidak berwujud secara adil dan pantas kepada karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pemeliharaan karyawan

Dengan kata lain, ini adalah pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung yang berwujud dan tidak berwujud secara adil dan pantas kepada karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

e. Pengintegrasian Karyawan

Fungsi ini berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja ini sering terjadi dalam pemensiunan, pemberhentian dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan dan keinginan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan fungsi-fungsi yang ada didalamnya.

## 4. Pendidikan

### a. Pengertian Pendidikan

Menurut Sondang (Kusnawan et al. 2021, 44) mengatakan bahwa:

“Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik, dan metode pendidikan dan pembelajaran untuk mentransfer pengetahuan dari satu orang ke orang lain menurut kriteria tertentu”.

Menurut (RAHMAN, 2022) mengatakan bahwa:

“Pendidikan merupakan usaha secara sadar untuk mewujudkan sesuatu pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Yang menjadikan generasi ini sebagai sosok panutan dari pengajaran generasi yang terdahulu. Sampai saat ini, pendidikan tidak mempunyai batasan untuk menjelaskan arti pendidikan secara lengkap karena sifatnya yang kompleks seperti sasarannya yaitu manusia. Sifatnya yang kompleks itu sering disebut ilmu pendidikan. Ilmu pendidikan merupakan kelanjutan dari pendidikan”.

Menurut (Kusnawan et al. 2021, 40) dalam bukunya yang berjudul

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa:

“Kesesuaian pendidikan sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya latar belakang sesuai dengan klasifikasi pekerjaannya maka tenaga tersebut akan bisa dianggap mampu dalam menempati jabatan yang sesuai bidangnya”.

### b. Fungsi Pendidikan

Menurut (UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d) dikemukakan bahwa fungsi Pendidikan yaitu untuk membanggakan kemampuan serta membentuk watak peradaban bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, selain itu bertujuan akan berkembangnya

potensi dan bakat peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta berakhlak mulia, sehat, berilmu, mandiri dan kreatif menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam hal ini juga mengenai peran pendidikan dalam penyiapan tenaga kerja. Hal ini sangat dapat dimengerti, namun melalui pendidikan Anda dapat mengembangkan keterampilan karyawan anda dan memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dan memikul tanggung jawab. Untuk mencapai tujuan dan fungsi tersebut, pendidikan diselenggarakan melalui pendidikan sekolah (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal (pendidikan non formal).

### **c. Jalur Pendidikan**

Menurut (UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d) pasal 3, dijelaskan bahwa jalur Pendidikan dibagi atas 3 dan ketiganya dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan mengenai jalur Pendidikan sebagai berikut :

#### **1) Jalur Pendidikan Sekolah (Formal)**

Jalur Pendidikan sekolah merupakan Pendidikan yang diselenggarakan disekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan (Pendidikan dasar, Pendidikan menengah, dan Pendidikan tinggi, selain itu

Pendidikan ini bersifat normal dan diatur oleh pemerintah berstandar nasional).

2) Jalur Pendidikan Luar Sekolah (NonFormal)

Jalur Pendidikan luar sekolah merupakan Pendidikan yang bersifat kemasyarakatan dan diselenggarakan di luar sekolah Pendidikan non formal, selain itu Pendidikan ini tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan ini memberikan kemungkinan diri dan membangun masyarakat, selain tidak bersifat formal Pendidikan diluar Pendidikan diluar sekolah ini juga tidak ada keseragamannya.

3) Jalur Pendidikan Informal

Pendidikan ini berawal dari keluarga serta lingkungan yang berbentuk belajar mengajar mandiri. Jalur Pendidikan informal ini bertujuan untuk menambahkan keyakinan agama, budaya, dan moral serta ketrampilan.

d. Indikator pendidikan

Adapun indikator pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Penguasaan bidang

Penguasaan bidang adalah tingkat keahlian atau pengetahuan yang luas dan mendalam dalam suatu bidang tertentu.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah pemahaman atau kesadaran tentang fakta, informasi, konsep, atau prinsip yang diperoleh melalui pengalaman, belajar, atau observasi.

3) Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan adalah deskripsi dari pendidikan formal dan non-formal seseorang.

4) Ijazah formal

Ijazah formal adalah dokumen resmi yang diberikan kepada seseorang setelah menyelesaikan program studi tertentu di lembaga pendidikan resmi, seperti sekolah, perguruan tinggi, atau universitas.

5) Kemauan belajar dan berkembang

Kemauan belajar dan berkembang adalah sikap mental dan motivasi yang mendorong seseorang untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka sepanjang hidup.

6) Pendidikan lanjutan

Pendidikan lanjutan merujuk pada setiap bentuk pendidikan atau pembelajaran yang terjadi setelah menyelesaikan pendidikan formal tingkat dasar atau menengah.

7) Kemampuan bersaing

Kemampuan bersaing mengacu pada kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk berhasil dalam lingkungan yang kompetitif.

8) Kemampuan menganalisa

Kemampuan menganalisa adalah kemampuan yang mengurai informasi, data, atau situasi kompleks menjadi elemen-elemen yang lebih kecil atau lebih mudah dipahami, serta mengevaluasi hubungan antara elemen-elemen tersebut.

9) Cara berpikir

Cara berpikir adalah proses mental di mana individu memproses informasi, mengevaluasi situasi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan.

10) Kemauan belajar

Kemauan belajar adalah dorongan atau motivasi yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan pengetahuan baru, keterampilan, atau pemahaman yang lebih dalam tentang suatu subjek atau topik tertentu.

## 5. Kompetensi

a. Pengertian kompetensi

Menurut (SPENCER, 2019) mengatakan bahwa:

“Kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Mereka adalah orang yang memiliki

bakat khusus di bidang pekerjaan tertentu dan secara konsisten berhasil menjalankannya. Individu dengan kompetensi dapat dicerminkan melalui kinerja yang unggul, konsisten, dan lebih sukses daripada mereka yang bekerja bahkan dengan kurang kompetensi dalam pekerjaannya”.

Menurut (ARMSTRONG, 2022) menyatakan bahwa :

“Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku Ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.”

Menurut (BOYATZIZ, 2022) menyatakan bahwa :

“Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada orang yang mengarahkan pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam parameter lingkungan organisasional dan pada gilirannya untuk memberikan hasil yang diharapkan.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah komponen fundamental yang harus dimiliki setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dengan kompetensi yang dimiliki dapat memungkinkan pekerja menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan untuk mencapai kinerja karyawan jangka Panjang serta keberhasilan dari pekerjaan yang dikerjakan.

b. Indikator kompetensi

Adapun indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Keterampilan

Keterampilan merujuk pada kemampuan atau keahlian praktis yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan efektif dan efisien.

2) Menguasai sesuai bidang

Menguasai sesuai bidang adalah kemampuan untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang mendalam dalam suatu bidang tertentu.

3) Sikap

Sikap merujuk pada disposisi atau cara seseorang merespons atau menghadapi orang, situasi, ide, atau peristiwa dalam kehidupan sehari-hari.

4) Memanfaatkan teknologi

Memanfaatkan teknologi adalah proses menggunakan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kemampuan manusia dalam berbagai aspek kehidupan.

5) Evaluasi diri

Evaluasi diri adalah proses refleksi yang dilakukan oleh seseorang terhadap diri mereka sendiri, baik itu terkait dengan kemajuan pribadi, pencapaian tujuan, atau kinerja dalam berbagai aspek kehidupan.

6) Kerja tim

Kerja tim adalah kolaborasi antara individu yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama atau menyelesaikan suatu proyek atau tugas tertentu.

7) Komunikasi kelompok

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, gagasan, pikiran, atau perasaan antara individu atau entitas melalui berbagai saluran atau media.

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memandu, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu atau melaksanakan visi yang telah ditetapkan.

9) Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses memilih di antara berbagai opsi atau tindakan yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu dan menyelesaikan masalah tertentu.

10) Isu emosional

Isu emosional merujuk pada masalah atau topik yang secara khusus memicu atau mempengaruhi emosi individu atau

## 6. Pengalaman

a. Pengertian pengalaman

Menurut (Ilham, 2022) menyatakan bahwa :

“Riwayat pekerjaan adalah jumlah waktu seorang karyawan telah bekerja pada suatu pekerjaan sejak dipekerjakan..”

Menurut (Baruna & Vol, 2020) menyatakan bahwa :

“Pengalaman kerja merupakan pengalaman yang memunculkan potensi seseorang dimana potensi itu akan muncul seiring bertahap berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”.

Menurut (Julien & Tholok, 2023) menyatakan bahwa :

“Pengalaman kerja merupakan durasi yang dimanfaatkan seorang buat mendapatkan wawasan, keahlian serta tindakan cocok dengan gelombang serta tipe tugasnya. Pada biasanya industri lebih mengarah buat memilah pengalaman, sebab dengan pengalaman yang lumayan jauh diharapkan mereka memiliki keahlian lebih banyak dari tiada pengalaman. Oleh karena pengalaman itu, hingga industri tidak butuh lagi melaksanakan traning ataupun bila traning itu butuh dilaksanakan merupakan sekedaranya saja.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengalaman merupakan hal atau komponen yang penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan atau individu Perusahaan demi terlaksana dan lancar nya visi misi Perusahaan agar sampai sampai dititik tujuan dan bisa meraih tujuan mereka.

b. Indikator pengalaman

Adapun indikator pengalaman yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Latar belakang pribadi

Latar belakang pribadi adalah kumpulan pengalaman, nilai-nilai, kepercayaan, dan faktor-faktor lain yang membentuk identitas unik seseorang.

2) Bakat dan minat

Bakat dan minat adalah sesuatu yang membentuk identitas dan pengemangan individu. Individu yang memiliki bakat dalam bidang tertentu apabila sesuai dengan tugasnya cenderung dengan mudah bisa cepat diarahkan dan memiliki kreatifitas yang bisa mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya (Kusnawan et al. 2021, 40).

3) Sikap dan kebutuhan

Sikap dan kebutuhan adalah dua aspek penting dalam psikologi individu yang mempengaruhi perilaku dan pengalaman manusia.

4) Kemampuan analisis

Kemampuan analisis adalah kemampuan untuk memecahkan masalah atau menganalisis informasi dengan memeriksa komponen-komponennya, mengidentifikasi pola dan hubungan, dan mengambil kesimpulan atau membuat keputusan berdasarkan pemahaman yang mendalam terhadap data atau informasi yang tersedia.

5) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas tertentu dengan efektif dan efisien.

6) Lama waktu kerja

Semakin lama seorang karyawan bekerja di suatu posisi atau jabatan maka pengalaman dan pengetahuan yang didapatkan semakin banyak.

7) Pengetahuan yang dimiliki

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang lebih luas akan memberikan kinerja yang lebih baik.

8) Penguasaan terhadap peralatan

Penguasaan terhadap peralatan merujuk pada kemampuan seseorang untuk menggunakan, mengoperasikan, dan menguasai alat atau perangkat dengan efektif dan efisien.

9) Kemampuan menganalisa

Kemampuan menganalisa adalah kemampuan untuk memecahkan masalah, memeriksa informasi, atau mengevaluasi situasi dengan seksama dan sistematis.

10) Kemampuan dalam pengambilan keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan untuk mengevaluasi berbagai pilihan yang tersedia, mempertimbangkan konsekuensi dari setiap pilihan, dan memilih tindakan yang

dianggap paling sesuai dengan mencapai tujuan yang diinginkan atau menyelesaikan masalah yang dihadapi.

## 7. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Rivai (Kusnawan et al. 2021, 59) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah sikap yang di tunjukkan oleh seorang pegawai berupa prestasi sesuai dengan hasil kerjanya dalam perusahaan”.

Menurut Suparyadi (Sihombing & Kusnawan 2022, 5) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan”.

Menurut Pujiarti (Putri & Widiyanto 2022, 3) mengatakan bahwa:

“Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu.

### b. Indikator kinerja karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tepat waktu

Karyawan yang datang tepat waktu menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan mengenai waktu kerja dan kesadaran terhadap kewajibannya sebagai pekerja.

2. Teliti

Teliti mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan hati-hati, akurat, dan cermat. Karyawan yang teliti akan melakukan tugas mereka dengan detail dan perhatian yang cermat, menghindari kesalahan atau kelalaian yang dapat mengganggu hasil akhir.

3. Sesuai prosedur

Sesuai prosedur merupakan kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas atau aktivitas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau departemen terkait.

4. Hasil kerja prosedur

Hasil kerja prosedur merujuk pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan output atau hasil pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

5. Mencapai target

Mencapai target adalah kemampuan karyawan untuk mencapai atau melebihi tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau manajer mereka.

#### 6. Efisiensi waktu

Sebelum dilakukan pengukuran waktu dianjurkan untuk melakukan perbaikan metode kerja. Dengan demikian akan didapat waktu yang optimal sesuai dengan elemen-elemen pekerjaan (Widiyanto et al.

#### 7. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengambil tanggung jawab atas tugas, keputusan, dan hasil kerja mereka dalam lingkungan kerja.

#### 8. Kerjasama tim yang baik

Kerjasama tim yang baik mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dan harmonis dengan rekan kerja lainnya dalam mencapai tujuan bersama.

#### 9. Cara berkomunikasi

Cara berkomunikasi mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyampaikan informasi, ide, atau pesan dengan jelas, efektif, dan sesuai dengan situasi yang dihadapi.

#### 10. Taat pada peraturan yang berlaku

Indikator ini mencerminkan kemampuan dan kesediaan karyawan (Widiyanto et al., 2023, 92).

untuk mematuhi semua peraturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, otoritas regulasi, atau lembaga yang relevan.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1

### HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Nama	Judul skripsi	Persamaan variabel yang diteliti	Hasil penelitian
Weni Wijaya (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pad PT. Polypackindo Utama	Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Kinerja Karyawan	Dari analisis hubungan Koefisien korelasi mempunyai hubungan positif yang cukup kuat dengan kinerja karyawan PT, yaitu koefisien korelasi pengalaman kerja sebesar 0,987 mendekati 1, dan koefisien korelasi latar belakang pendidikan sebesar 0,906 mendekati 1. Dari hasil uji F polipacund utama model 1 sebesar 1104.129 dan model 2

Nama	Judul skripsi	Persamaan variabel yang diteliti	Hasil penelitian
			<p>sebesar 669.278 lebih besar dari 3.33 pada f tabel maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Uji t menunjukkan thitung pengalaman kerja (<math>X_1</math>) sebesar 14,737 &gt; 2,04523, sedangkan thitung latar belakang pendidikan (<math>X_2</math>) sebesar 2,641 &gt; 2,04523. Oleh karena itu <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Artinya kedua variabel a tersebut adalah: hubungan yang kuat dan positif.</p>
Abdul Basyit, (2020)	Pengaruh Tingkat	Pengalaman Kerja,	Berdasarkan hasil penelitian yang

Nama	Judul skripsi	Persamaan variabel yang diteliti	Hasil penelitian
	Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	dilakukan maka hasil dari uji analisis regresi linear berganda didapatkan nilai variabel tingkat Pendidikan sebesar 0,320 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja sebesar 0,481 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%. Untuk uji t

Nama	Judul skripsi	Persamaan variabel yang diteliti	Hasil penelitian
			<p>didapat nilai tingkat Pendidikan sebesar 2,891 dan pengalaman kerja sebesar 4,315 dengan signifikansi &lt; 0,05. Untuk nilai uji F sebesar 11,782. Dari hasil diatas dapat disimpulkan maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima yang artinya.</p>
Rahmawati Martha Puspita (2020)	<p>Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Pada PT.</p>	<p>Kompetensi dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data korelasi antar variable menghasilkan besarnya pengaruh variable X dan Y, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi mempengaruhi hasil</p>

Nama	Judul skripsi	Persamaan variabel yang diteliti	Hasil penelitian
	Surya Rengo Containers Tangerang		<p>kinerja karyawan sebesar 71,8% sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Diperoleh nilai t pada hasil uji hipotesis menunjukkan perbandingan antara Thitung dan Ttabel yaitu Thitung untuk disiplin kerja sebesar 7,040 untuk motivasi kerja sebesar 7,453 untuk kompetensi sebesar 15,798 dengan Ttabel sebesar 1,659 signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Kondisi tersebut</p>

Nama	Judul skripsi	Persamaan variabel yang diteliti	Hasil penelitian
			<p>berarti <math>T_{hitung} &gt;</math> atau <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Diperoleh nilai <math>F</math> pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai <math>F</math> sebesar 89,951 <math>&gt;</math> <math>F_{tabel}</math> sebesar 2,69 dan probabilitas 0,000 <math>&lt;</math> 0,05, sehingga dapat disimpulkan <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, yang berarti disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan.</p>
Efelia Meliana Siregar	Pengaruh Penilaian Kinerja,	Pengalaman dan Kinerja Karyawan	Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini

Nama	Judul skripsi	Persamaan variabel yang diteliti	Hasil penelitian
(2023)	Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Komunikasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Trafoindo Prima Perkasa		terdapat pengaruh antara variabel independent yakni Penilaian kinerja (X1), pengalaman kerja (X2), disiplin kerja (X3), etos kerja (X4), komunikasi (X5), dan pelatihan profesional (X6) bagi pengembangan profesional karyawan PT. Trafoindo Prima Perkasa. Penilaian kinerja (X1) mempunyai pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kata lain mempunyai nilai

Nama	Judul skripsi	Persamaan variabel yang diteliti	Hasil penelitian
			<p>signifikansi sebesar 0,000. Artinya, pengaruh signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan yang ditetapkan ke 0. Jika diset 05 maka pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh dengan signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti kurang dari nilai yang dikonfigurasi yaitu 0,05. Nilai semangat kerja (X4) dan komunikasi (X5) kurang dari nilai</p>

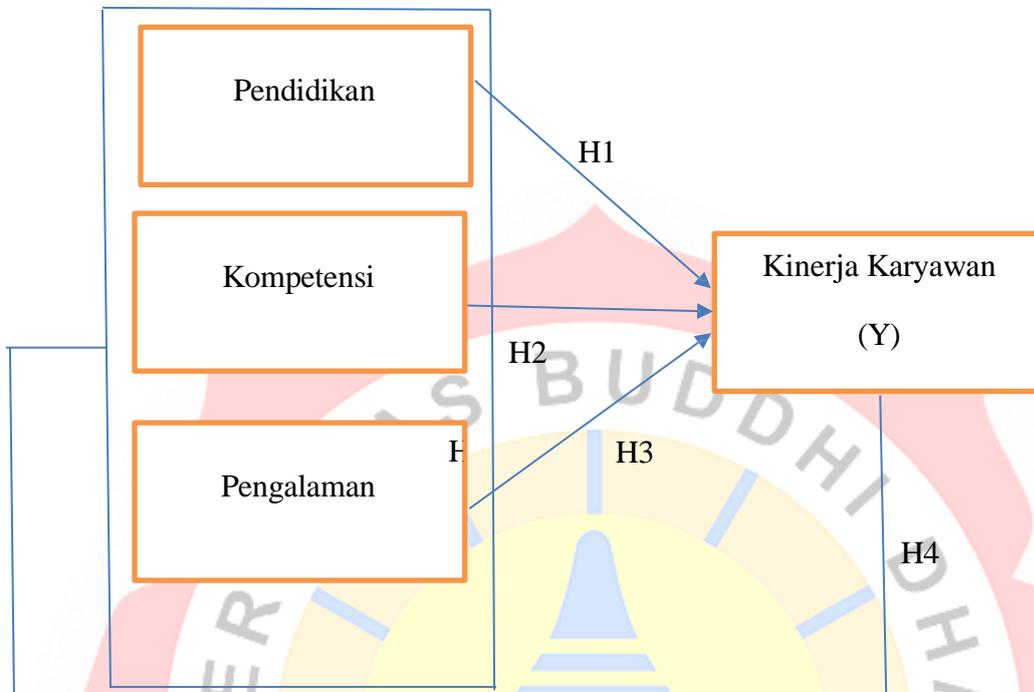
Nama	Judul skripsi	Persamaan variabel yang diteliti	Hasil penelitian
Desy Octaviani (2018)	Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada PT. Transmarco	Kompetensi dan Kinerja Karyawan	Dari hasil uji F model 1 didapat nilai 37,960 dimana nilai Ftabel yaitu 2,69. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh antara variable pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pada Uji T didapat hasil Thitung pengembangan karir sebesar 2,365, Thitung Motivasi Kerja sebesar 3,358 dan Thitung Kompetensi sebesar

Nama	Judul skripsi	Persamaan variabel yang diteliti	Hasil penelitian
			4,461, jika dibandingkan dengan Ttabel sebesar 1,981 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu konsep mengenai bagaimana teori berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. Karena Kerangka pemikiran membantu dalam memahami isu yang sedang diteliti dan memberikan arahan dalam penelitian untuk mencari solusi atas masalah yang ada.

Oleh karena itu, penulis menyusun suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar II. 1**  
**Kerangka Pemikiran**

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Dalam buku (Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, 2022), menyatakan bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya atau teori.”

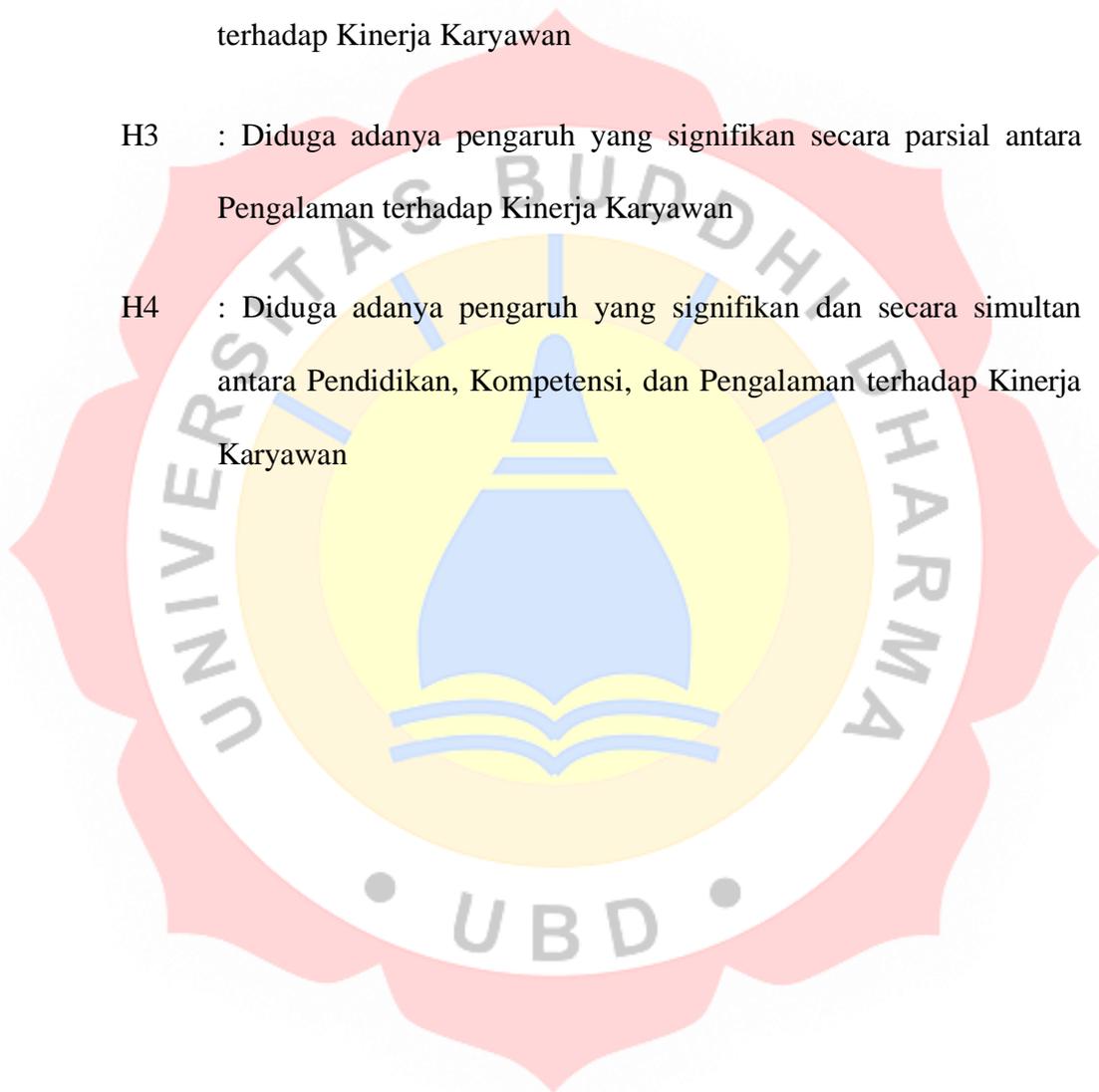
Adapun perumusan Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan dan secara simultan antara Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut pendekatan yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian tersebut sesuai untuk studi yang memilih masalah yang sudah terdefinisi dengan baik dan biasanya dilakukan pada sample yang besar. Pendekatan kuantitatif menggunakan data numerik sebagai dasar untuk membuat generalisasi tentang fenomena yang diteliti.

Menurut Sugiyono (Steffie & Kusnawan 2023, 4) mengatakan bahwa:

“Pendekatan deskriptif dilakukan untuk mencari tahu nilai variabel bebas, baik satu variabel ataupun lebih, tanpa melakukan perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

Menurut Kuncoro (Kusnawan & Sinta Nanda 2023, 3) mengatakan bahwa:

“Metode penelitian kuantitatif adalah dekatnya secara ilmiah yang berhubungan dengan pengambilan keputusan secara manajemen dan ekonomi, namun dalam pendekatan jenis ini juga memiliki hubungan erat dengan sosiologi, administrasi publik, komunikasi, karena metode kuantitatif berasal dari pendekatan deduktif. Maka demikian metode kuantitatif juga harus dilengkapi juga dengan teori sehingga ada keterhubungan”.

## B. Objek Penelitian

### 1. Sejarah

Untuk bisa menjadi terampil dengan penampilan yang memadai serta kemampuan berkomunikasi secara sederhana (ASK- Attitude, Skill & Knowledge), seorang calon cleaner atau security guard harus melalui proses pelatihan berjenjang. Pelatihan tersebut diselenggarakan secara intensif oleh Team Service School yang telah memiliki sertifikat dari BNSP. Pelatihan dasar dilanjutkan dengan pelatihan lanjutan agar dapat menjadi pengawas muda atau Team Leader, Pengawas Madya atau Supervisor. Pelatihan Gada Madya dan atau Gada Utama diberikan kepada Chief Security dan Area Commander.

Namun demikian, proses pelatihan dan sertifikasi di atas tidak cukup untuk bekerja sebagai *front liner* di area. Mari kita ingat bahwa pada hakikatnya, tidak ada orang yang mau bekerja sebagai cleaner dan atau security guard. Motivasi untuk mau bekerja setelah dilatih harus didorong oleh kualitas dan dedikasi oleh team employee engagement mulai dari team human resources, human capital development dan team operations. Perkembangan kepribadian dan kinerja mereka sangat ditentukan oleh kualitas dan intensitas proses operasional di lapangan yakni kualitas pengawasan, panduan, penilaian, dan pelatihan ulang di tempat kerja.

Artikulasi dari intensitas pengawasan, panduan, penilaian, dan pelantikan ulang di area ditentukan oleh kekuatan team executive, team service concept team employee engagement dan team deployment hasilnya terlihat dari kinerja dari team front liner di area. Mereka inilah team service excellence. Rentang pelayanan barantai seperti itu kami sebut: **VIRTUSWAY, my way.**

Service Excellence berarti proses perbaikan terus menerus ini adalah kenyataan yang tidak bisa diabaikan. Mengerahkan *cleaner* dan *security guard* pada tahap awal memerlukan induksi, penyesuaian, observasi, panduan dan pengawasan sampai setiap orang bisa bekerja.

Dalam proses ini tidak ada istilah *quick fix*, semua berproses. *Exellence* berarti berproses; hari ini lebih baik dari kemarin. Dengan menjalan *Virtusway*, Virtus yang berdiri tahun 2016 terus bertumbuh dan berkembang secara dengan kualitas pelayanan yang prima; saat ini karyawan virtus lebih dari 4.000 orang dan terus bertambah hingga saat ini.

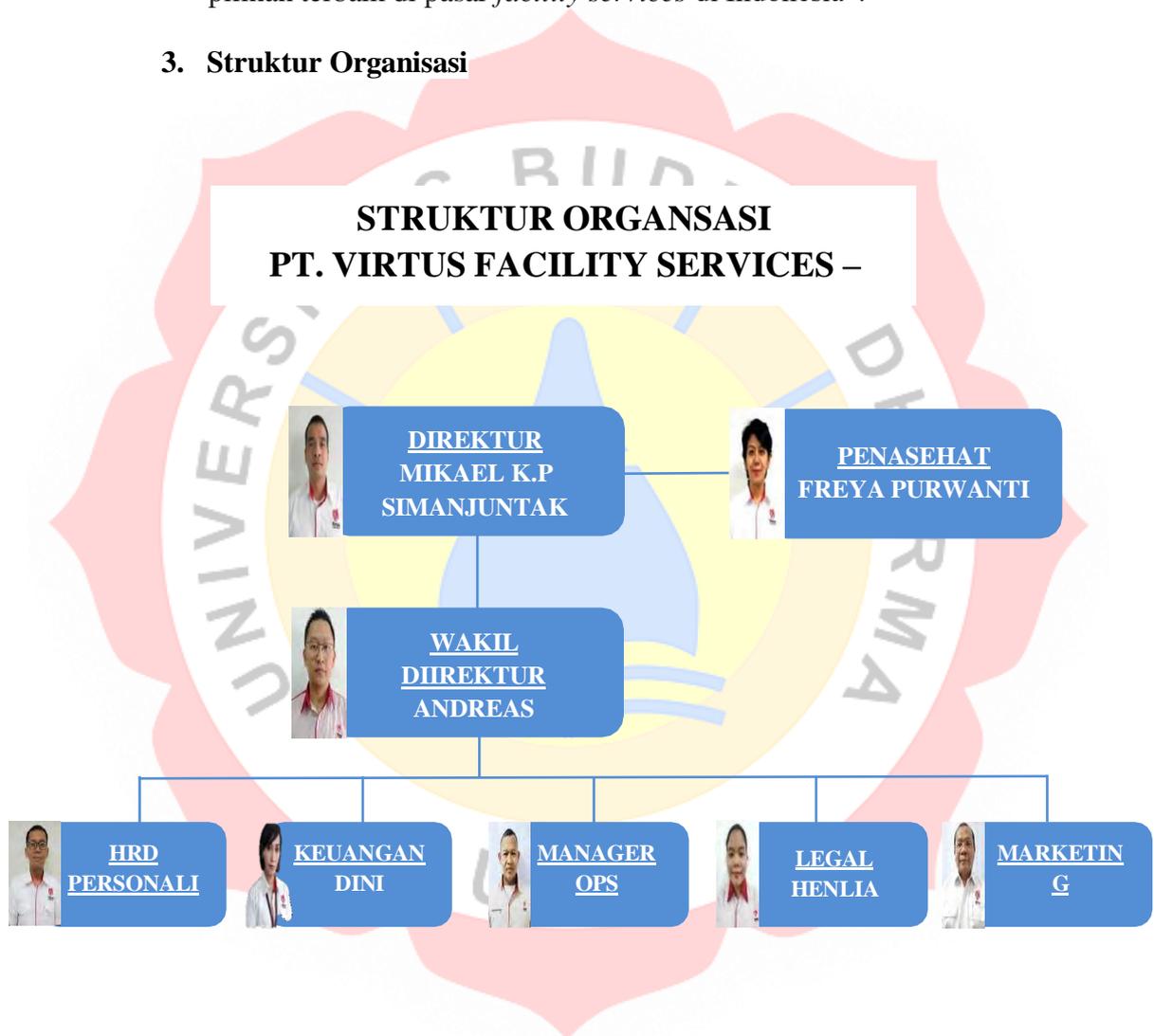
## 2. Visi dan Misi Visi (2027)

“Kami ingin menjadi salah satu yang terbesar di pasar *facility services* dengan jumlah karyawan 7000 orang atau lebih”.

### Misi (2027)

“Kami ingin menjadi pelopor perubahan pasar bukan semata-mata menjadi yang terbaik akan tetapi berusaha untuk menjadikan hari ini lebih baik daripada kemarin dengan demikian kami ingin menjadi pilihan terbaik di pasar *facility services* di Indonesia”.

### 3. Struktur Organisasi



**Gambar III. 2**

### **STRUKTUR ORGANISASI**

#### 4. Deskripsi Tugas

##### a. Direktur

Beliau bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan, mengawasi dan mengarahkan pengelolaan Perseroan serta memastikan bahwa seluruh kegiatan usaha Perseroan dijalankan sesuai dengan visi, misi dan nilai-nilai Perseroan. Memantau dan meninjau manajemen risiko, sistem pengendalian internal perusahaan, dan tata kelola perusahaan.

##### b. Penasehat

Melakukan pengawasan dan penilaian atas sistem pengendalian, pengelolaan dan pelaksanaan pada seluruh kegiatan organisasi, serta memberi saran-saran.

##### c. Wakil Direktur

Mengarahkan dan menetapkan strategi dan kebijakan bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan memperhatikan visi, strategi dan kebijakan Perseroan yang telah ditetapkan.

##### d. HRD

HRD merupakan pengembangan sumber daya manusia merupakan posisi sentral dalam suatu perusahaan dan memikul tanggung jawab yang besar.

Tanggung jawab mereka berkisar dari penerapan kebijakan, peraturan, dan strategi perusahaan terhadap karyawan hingga menjaga hubungan positif antara karyawan dan perusahaan.

**e. Direktur Keuangan**

Direktur Keuangan dan Tresuri memiliki tugas untuk merumuskan program, mengoordinasikan pelaksanaan dan melaporkan kegiatan di bidang keuangan dan tresuri, menjamin terlaksananya pengelolaan keuangan, akuntansi, dan tresuri yang sesuai dengan kebutuhan, pengawasan, dan proses bisnis yang sehat.

**f. Marketing**

Seorang dalam marketing mempunyai tanggung jawab dalam mempromosikan produk atau jasa perusahaan kepada target konsumen sehingga bertujuan untuk meningkatkan penjualan dan citra merek. Tugas tersebut melibatkan berbagai strategi pemasaran dan komunikasi yang efektif untuk mencapai hasil yang diharapkan.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

#### a. Data Primer

Menurut (Iii, 2018) menyatakan bahwa :

“Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”.

#### b. Data Sekunder

Menurut (Aryanto, 2018) menyatakan bahwa :

“Sumber data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang data primer. Sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, harus melalui orang lain dan dokumen terlebih dahulu”.

### 2. Sumber Data

#### a. Sumber Data Primer

##### 1) Kuesioner

Menurut (Saptutyingsih dan setyaningrum, 2019) menyatakan bahwa:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

##### 2) Wawancara

Menurut (Sugiono, 2021) menyatakan bahwa :

“Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

### 3) Observasi

Menurut (Iii, 2022) menyatakan bahwa :

“Juga menyatakan observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Data itu dikumpulkan bantuan berbagai alat, sehingga focus pada penelitian akan tergambar dengan jelas”.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (Pretty Rachel & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa:

“Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Virtus Facility Services sebanyak 50 orang

### 2. Sampel

Menurut (Muslimin, 2021) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah himpunan bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non-probabilitas dengan menggunakan teknik purposive sampling”.

Berdasarkan Rosce (Steffie & Kusnawan 2023, 5) mengatakan bahwa:

“30 sampai 500 merupakan jumlah yang cukup dan layak pada sebuah penelitian”

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh yaitu jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sebanyak 50 orang

Sampling Jenuh merupakan teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **a. Kuesioner**

Menurut (Saptutyningasih dan setyaningrum, 2019) menyatakan bahwa:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

### **b. Wawancara**

Menurut SUGIYONO 2019, 3 menyatakan bahwa:

“Merupakan pertemuan dua orang antara peneliti dengan informan untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab mengenai objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu Analisis Pengelolaan serta Pertanggungjawaban Aset Tetap apakah sudah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 di Kelurahan Pulo Gebang”.

### c. Observasi

Menurut SUGIYONO 2019, 2 menyatakan bahwa:

“penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah, riset perlu melakukan desain riset yang akan dilaksanakan. Rancangan penelitian ini merupakan permulaan perancangan, sehingga para peneliti merancang desain atau desain sehingga pada akhirnya mereka akan mendapatkan jawaban atas problem penelitian itu”.

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Pendidikan (X1)  Menurut Sugiyono dalam (Rany, 2020)	a. Kesesuaian jurusan b. Pendidikan berjenjang c. Kompetensi	1. Penguasaan bidang 2. Pengetahuan 3. Latar belakang Pendidikan 4. Ijazah formal 5. Kemauan belajar dan berkembang 6. Pendidikan lanjutan 7. Kemampuan bersaing 8. Kemampuan menganalisa 9. Cara berpikir 10. Kemauan Belajar
Kompetensi (X2)  Menurut Zwell, 2000:56-68	a. Motivasi b. Karakteristik kepribadian c. Ketrampilan	1. Ketrampilan 2. Menguasai sesuai bidang 3. Sikap 4. Memanfaatkan teknologi 5. Evaluasi diri 6. Kerja tim 7. Komunikasi 8. Kepemimpinan 9. Pengambilan keputusan 10. Isu emosional
Pengalaman	a. Kepribadian individu b. Kemampuan c. Cara berpikir seseorang	1. Latar belakang pribadi 2. Bakat dan minat 3. Sikap dan kebutuhan 4. Kemampuan analisis

Variabel	Sub Variabel	Indikator
(X3)  Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019)		5. Ketrampilan 6. Lama waktu kerja 7. Pengetahuan yang dimiliki 8. Penguasaan terhadap peralatan. 9. Kemampuan menganalisa 10. Kemampuan dalam pengambilan Keputusan.
Kinerja Karyawan (Y)  Menurut Handoko (dalam Akbar, 2018)	a. Kepuasan kerja b. Kondisi pekerjaan c. Tingkat stress d. Kondisi pekerjaan	1. Tepat waktu 2. Teliti 3. Sesuai Prosedur 4. Hasil kerja prosedur 5. Mencapai target 6. Efisiensi waktu 7. Bertanggung jawab 8. Kerjasama tim yang baik 9. Cara berkomunikasi 10. Taat pada peraturan yang berlaku

## G. Uji Data Penelitian

### 1. Uji Data Penelitian

#### a) Uji Validitas

Menurut Danang Ghazali (Putri & Widiyanto 2022, 4) mengatakan bahwa:

“Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur instrumen penelitian yang menunjukkan keabsahannya atau valid tidaknya suatu kuesioner”.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2) ]}}$$

Keterangan :

r hitung = koefisien korelasi

$\sum X$  = jumlah ekor butir

$\sum Y$  = jumlah skor total

N = jumlah sampel

#### b) Uji Reliabilitas

Menurut (Rahmanita, 2022) mengatakan bahwa:

“Salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator dari sebuah peubah ataupun konstruk”.

Menurut (Widiyanto et al. 2020, 791) mengatakan bahwa:

*“Reliability testing was carried out using Cronbach Alpha. Cronbach Alpha coefficient > 0.6 indicates the reliability of the instrument (if repeated research with different times and dimensions will produce the same conclusion)”*

$$r_n = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum a_{bt}^2}{a_{bt}^2} \right]$$

Keterangan :

$r_n$  = koefisien reliabilitas

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum a_{bt^2}$  = jumlah variabel butir

$a_{bt^2}$  = varians total

### c) Uji Asumsi Klasik

Menurut (Sari, 2019) mengatakan bahwa:

“Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah terdapat normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada suatu model regresi.

#### 1) Multikolinearitas

Menurut (Ristandi & Kusnawan 2022, 281) mengatakan bahwa:

“Uji multikolinearitas mengacu pada  $VIF < 10$  serta  $tolerance > 0,10$  agar mampu dikategorikan sebagai model regresi yang tak memiliki multikolinearitas antara variabelnya”.

#### 2) Normalitas

Menurut (Budiman, 2020) mengatakan bahwa:

“Bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Menurut (Pretty Rachel & Kusnawan 2022, 281) mengatakan

bahwa:

“Distribusi data tergolong normal apabila dihasilkan nilai signifikansi melampaui 0,05 dari Kolmogorov-

Smirnov, arah sebar titik mengikuti keliling garis diagonal dihasilkan pada grafik P-Plot, juga histogram yang melengkung ke atas”.

### 3) Heteroskedastisitas

Menurut (Ramadhani, 2022) mengatakan bahwa:

“Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain”.

## 2. Uji Model Statistik

### a) Regresi Linear Berganda

Menurut (Vandiah, 2018) menyatakan bahwa:

"Regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk memprediksi keadaan (kenaikan dan penurunan) suatu variabel terikat. Alternatifnya, regresi linier berganda dilakukan ketika jumlah variabel bebas paling sedikit dua”.

Berikut persamaan regresi linear berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = koefisien regresi masing-masing variabel bebas

X1 = pendidikan

X2 = kompetensi

X3 = pengalaman

e = standar error

### b) Korelasi Berganda

Menurut (Purnomo, 2022) menyatakan bahwa:

“Regresi linier berganda adalah metode regresi berganda yang jumlah variabel bebasnya (independen) digunakan lebih dari satu untuk memengaruhi satu variabel tidak bebas (dependen)”.

Adapun rumus koefisien korelasi berganda yaitu :

$$R_{x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi ganda antara variabel X1 dan X2

$r^2_{yx_1}$  = koefisien korelasi antara X1 dan Y

$r^2_{yx_2}$  = koefisien korelasi antara X2 dan Y

$r_{x_1x_2}$  = koefisien korelasi antara X1 dan X2

### c) Koefisien Determinasi

Menurut (Purnomo, 2022) menyatakan bahwa:

“Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen”.

Adapun rumus koefisien determinasi yaitu:

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Jika  $R^2 = 0$ , maka presentasi sumbangan pengaruh yang didapat variabel dependen dari variabel independen adalah tidak ada. Namun, jika  $R^2 = 1$  maka presentasi sumbangan pengaruh yang didapat variabel dependen dari variabel independen adalah sempurna.

### 3. Uji Hipotesis

#### a) Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (Putri & Widiyanto 2022, 5) mengatakan bahwa:

“Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti”.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi

$r^2$  = koefisien determinasi

t = pengujian hipotesis

Dasar pengambilan keputusan pengujian sebagai berikut :

- 1) Bila nilai  $t_{hitung} \leq$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Bila nilai  $t_{hitung} \geq$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**b) Uji F (Simultan)**

Menurut (sugiyono, 2021) menyatakan bahwa :

“Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variable independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen”.

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$F_h$  =  $F_{hitung}$

R = koefisien korelasi berganda

n = jumlah anggota sampel

k = jumlah variabel independent