

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN  
DAN PARIWISATA  
PROVINSI JAMBI**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Batanghari Jambi

Oleh :

Nama : Tri Yuli Astuti

Nim : 2100861201141

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2024**

## TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

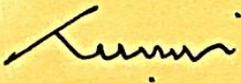
Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

Nama : Tri Yuli Astuti  
Nim : 2100861201141  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan  
Pariwisata Provinsi Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Desember 2024

Pembimbing Skripsi I



Hj. Reni Devita, SE MM

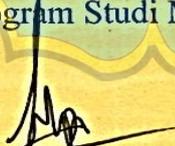
Pembimbing Skripsi II



Khuluqon Azima, SE.MM



Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

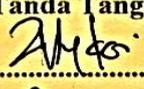
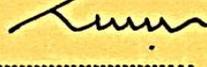


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

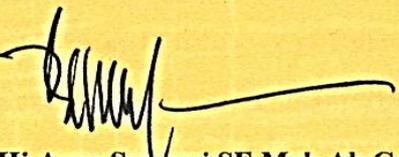
Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi  
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Selasa  
Tanggal : 18 Februari 2025  
Jam : 10.00 – 12.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

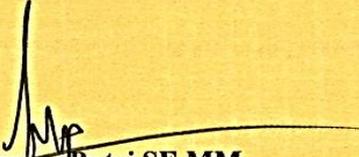
Nama	PANITIA PENGUJI Jabatan	Tanda Tangan
1. Sakinah,SE.MM	Ketua	1. 
2. Khuluqon Azima,SE.MM	Sekretaris	2. 
3. Muhammad Emil, SE.MM	Penguji Utama	3. 
4. Hj. Reni Devita,SE.MM	Anggota	4. 

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari

  
Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, Mak, Ak, CA

Ketua Program  
Studi Manajemen

  
Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

## TANDA PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Yuli Astuti

Nim : 2100861201141

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : 1. Hj. Reni Devita,SE MM

2. Khuluqon Azima,SE.MM

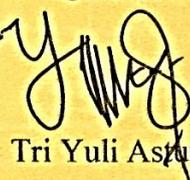
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jambi, Desember 2024  
Yang Membuat Pernyataan



  
Tri Yuli Astuti

## ABSTRAK

**Tri Yuli Astuti / 2100861201141 / Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi / Pembimbing 1 Hj. Reni Devita,SE MM / Pembimbing 2 Khuluqon Azima,Se,MM.**

Instansi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Pendidikan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas hidup dan sumber daya manusia. Faktor kunci untuk meningkatkan pengalaman kerja salah satunya adalah Tingkat Pendidikan dari karyawan itu sendiri dan kinerja suatu instansi dapat dilihat dari kualitas yang ditampilkan pegawai.

Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu output atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan, namun sering kali terdapat hambatan yang menyebabkan tujuan perusahaan kurang tercapai. Setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusianya agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pada peneltian ini peneliti melaksanakan penelitian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan populasi penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Data diambil dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan responden 97 orang pegawai. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.

Untuk menganalisa pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Analisis data menggunakan SPSS ver 22 dan menggunakan regresi linier berganda dengan  $Y = - 6.188 + 0,666 X1 + 0,362 X2$ . Berdasarkan uji simultan (uji F) diketahui secara bersama-sama (simultan) variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan dimana F hitung lebih besar dari F tabel. Yaitu nilai F hitung 89,857 sedangkan nilai F tabel 3,09 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan  $< 0,005$ .

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,657 yang artinya hasil tersebut menyatakan bahwa variabel pendidikan ( $X1$ ) dan variabel pengalaman kerja ( $X2$ ) mampu menjelaskan variabel kinerja ( $Y$ ) sebesar 65,7% sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci : Tingkat pendidikan,pengalaman kerja dan kinerja.

## ABSTRACT

**Tri Yuli Astuti / 2100861201141 / The Effect of Education Level and Work Experience on Employee Performance at the Jambi Province Culture and Tourism Office / Advisor 1 Hj. Reni Devita, SE MM / Advisor 2 Khuluqon Azima, Se, MM.**

A good agency is an organisation that seeks to improve the capabilities of its human resources. Education is an effort to improve the quality of life and human resources. One of the key factors to improve work experience is the level of education of the employees themselves and the performance of an agency can be seen from the quality displayed by employees.

Work experience is an ability to carry out activities that produce an output or work result in accordance with the specified quality, but there are often obstacles that cause company goals to be less achieved. Each company has different policies towards its human resources so that the goals set can be achieved effectively and efficiently. In this study, researchers conducted research at the Jambi Province Culture and Tourism Office.

The purpose of this study was to determine the level of education and work experience. This type of research is quantitative. With the population of this study were employees at the Jambi Province Culture and Tourism Office. Data was taken using multiple linear regression analysis with 97 employee respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS version 22 programme.

Translated with DeepL.com (free version) To analyse the effect of education and work experience on employee performance at the Jambi Province Culture and Tourism Office. Data analysis using SPSS ver 22 and using multiple linear regression with  $Y = -6,188 + 0.666 X1 + 0.362 X2$ . Based on the simultaneous test (F test), it is known that together (simultaneously) the variables of education and work experience have a positive and significant effect on the performance variable at the Jambi Province Culture and Tourism Office. This is indicated by where F count is greater than F table. Namely the calculated F value is 89.857 while the F table value is 3.09 with a significant level of 0.000 because the significant level  $< 0.005$ .

The result of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.657, which means that these results state that the education variable ( $X1$ ) and the work experience variable ( $X2$ ) are able to explain the performance variable ( $Y$ ) by 65.7% while the remaining 34,3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Education level, work experience and performance.

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia Nya karena atas izin Nya lah saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi”.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyusun skripsi saya banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga yang telah memberikan saya banyak dukungan dan perhatian yang begitu besar terutama kepada Bapak (Alm) dan Ibu sehingga saya merasa didukung dan terdorong untuk menyelesaikan pendidikan dan mencapai cita-cita saya untuk memenuhi harapan. Dan saya berterima kasih kepada :

1. Ibu Afdalisma, SH,M.Pd selaku PJS Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof.Dr.Hj.Arna Suryani,S.E.,M.AK.,AK.,CA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi dan selaku Pembimbing Akademik.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri,S.E.,M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batang Hari Jambi.
4. Ibu Hj. Reni Devita,SEMM dan Ibu Khuluqon Azima,SE.MM selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan meluangkan waktu serta pengetahuan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu penguji yang memberikan petunjuk dan pengarahan untuk memperbaiki skripsi.
6. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.

7. Kepada Pemimpin dan Staf Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, khususnya Kepala Taman Budaya Jambi yang telah ikut berkontribusi dalam mempermudah melakukan penelitian.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril dan spiritual yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Jambi, Desember 2024



Tri Yuli Astuti

## PERSEMBAHAN

Dengan segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmadNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada program studi SI Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Penulis menyadari bahwa berbagai kesulitan dan rintangan dalam penyusunan skripsi ini tidak dilewati tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada :

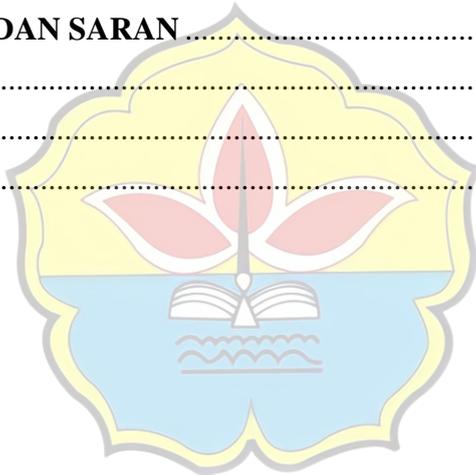
1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karuniaNya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai tepat waktunya.
2. Bapak (Alm).HM.Pribadiyanto dan Ibu Hj.Muhayati yang telah memberikan dukungan moril maupun material serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lanjutan do'a dan tiada do'a yang paling khusus selain do'a yang tercapai dari orang tua.
3. Suamiku, Ferry Setiawan.M dan anak ku tercinta Yumna Chana Azalia, atas dukungan, semangat dan pengertian yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Kakakku Bambang Arifin, adikku tersayang, Dewi Mega Setyowati, ipar-iparku yang sangat kusayangi, terima kasih untuk semua do'a dan support kalian.
5. Keluarga besar Taman Budaya Jambi, Bapak Kepala Taman Budaya Eri Argawan,SE terima kasih tak terhingga atas dukungan, fasilitas dan bantuannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi
7. Ibu Hj. Reni Devita,SE MM selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, masukan dan meluangkan waktunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan.
8. Ibu Khuluqon Azima,SE.MM selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, masukan dan meluangkan waktunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih telah sabar mengajari dan memberikan ilmu kepada penulis. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan.
9. Bapak/ibu pembahas .....
10. Untuk sahabat/saudara tidak sedarah Ayu Rahmawati Oktavia,S.IP,MM yang selalu support segala hal, yang selalu sabar dan meluangkan waktunya.
11. Untuk diri sendiri Tri Yuli Astuti, terima kasih karena sudah berani melangkah dan berjuang sampai titik ini (kamu hebat)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>..ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	11
1.3 Rumusan Masalah .....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>14</b>
2.1 Tinjauan Pustaka .....	14
2.1.1 Manajemen .....	14
2.1.2 Fungsi – fungsi manajemen.....	21
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
2.1.4 Konsep Tingkat Pendidikan .....	26
2.1.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan .....	29
2.1.4.2 Tujuan Tingkat Pendidikan .....	30
2.1.4.3 Fungsi-fungsi Tingkat Pendidikan .....	31
2.1.4.4 Jenis Tingkat Pendidikan.....	32
2.1.4.5 Dimensi Tingkat Pendidikan .....	33
2.1.4.6 Indikator Tingkat Pendidikan.....	36
2.1.5 Konsep Pengalaman Kerja .....	38

2.1.5.1	Cara memperoleh pengalaman kerja .....	39
2.1.5.2	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja .....	40
2.1.5.3	Dimensi Pengalaman Kerja .....	41
2.1.5.4	Indikator Pengalaman kerja .....	43
2.1.5.5	Pengukuran Pengalaman Kerja .....	44
2.1.5.6	Manfaat Pengalaman Kerja .....	44
2.1.6	Konsep Kinerja.....	45
2.1.6.1	Tujuan Kinerja.....	47
2.1.6.2	Dimensi Kinerja .....	48
2.1.6.3	Indikator Kinerja .....	51
2.1.6.4	Hubungan Antara Pendidikan dan Kinerja.....	53
2.1.6.5	Hubungan Antara Pengalaman dan Kinerja .....	54
2.1.7	Kerangka Pemikiran .....	54
2.1.8	Hipotesis Penelitian .....	55
2.2	Metodologi Penelitian .....	55
2.2.1	Metode Penelitian.....	55
2.2.2	Jenis dan Sumber Data .....	56
2.2.3	Metode Pengumpulan Data .....	57
2.2.4	Populasi dan Sampel .....	59
2.2.5	Metode Analisis Data .....	60
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>		<b>69</b>
3.1	Sejarah Singkat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi .....	69
3.2	Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Provinsi Jambi.....	70
3.3	Struktur Organisasi .....	72
3.4	Logo Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi .....	87
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>88</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	88
4.1.1	Karakteristik Responden .....	88
4.1.1.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	88
4.1.1.2	Karakteristik Responden Menurut Umur .....	89
4.1.1.3	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	89
4.1.1.4	Karakteristik Responden Menurut Masa Bekerja.....	90
4.1.2	Analisis Tingkat Pendidikan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi .....	90
4.1.3	Analisis Tingkat Pengalaman Kerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi .....	93

4.1.4	Analisis Tingkat Kinerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi ..	97
4.1.5	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	100
4.1.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	103
4.1.7	Uji Asumsi Klasik .....	104
4.1.8	Koefisien Determinasi .....	107
4.1.9	Uji Hipotesis.....	108
4.2	Analisis dan Pembahasan .....	110
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden .....	110
4.2.2	Analisis Pendidikan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.....	111
4.2.3	Analisis Pengalaman Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi	112
4.2.4	Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi	113
4.2.5	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi .....	113
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>115</b>
5.1	Kesimpulan .....	115
5.2	Saran.....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>117</b>



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Uraian	Halaman
1.1	Jumlah Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi .....	4
1.2	Jumlah Data Tingkat Pendidikan .....	6
1.3	Data Masa Kerja/Pengalaman kerja .....	8
1.4	Realisasi Target Program Kerja .....	9
2.1	Skala Nilai Pendapat Responden .....	59
2.2	Operasional variabel.....	67
2.3	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	88
4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	89
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	89
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	90
4.5	Jawaban Responden Terhadap Latar Belakang Pendidikan .....	91
4.6	Jawaban Responden Terhadap Wawasan Pengetahuan.....	92
4.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 Item Tingkat Pendidikan .....	93
4.8	Jawaban Responden Terhadap Pengalaman Kerja pada Lama Waktu atau Masa.....	93
4.9	Jawaban Responden Terhadap Pengalaman Kerja pada Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki .....	94
4.10	Jawaban Responden Mengenai Pengalaman Kerja Pada Tingkat Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan.....	95
4.11	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Item Tingkat Pengalaman Kerja.....	96
4.12	Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pada Dimensi Target .....	97
4.13	Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pada Dimensi Kualitas .....	98
4.14	Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pada Dimensi Waktu Penyelesaian.....	98
4.15	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pada Dimensi Taat Asas.....	99
4.16	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 12 Item Tingkat Kinerja .....	100
4.17	Uji Validitas.....	101
4.18	Uji Realibilitas .....	103
4.19	Analisi Regresi Linier Berganda.....	103
4.20	Uji Normalitas.....	105
4.21	Uji Multikolineritas.....	106
4.22	Koefisien Determinasi .....	108
4.23	Uji Simultan (Uji F).....	109
4.24	Uji Parsial (Uji t).....	110

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Penelitian .....	54
3.1	Gambar Struktur Organisasi .....	73
4.1	Uji Normalitas .....	104
4.2	Uji Heteroskedastisitas .....	107



## DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	119
2. Tabulasi Tingkat Pendidikan (X1) .....	124
3. Tabulasi Pengalaman Kerja (X2) .....	126
4. Tabulasi Kinerja (Y) .....	128
5. M.S.I Tingkat Pendidikan (X1).....	130
6. M.S.I Pengalaman Kerja (X2).....	133
7. M.S.I Kinerja (Y) .....	136
8. Output SPSS.....	139
9. Uji Statistik .....	140
10. Analisis Regresi Berganda .....	141
11. F Tabel .....	142
12. R Tabel .....	143
13. T Tabel .....	144



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar apa yang menjadi harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa, dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kinerjanya (Maharani,2021:18).

Selain itu menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun

alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan.

Sumber daya manusia dipandang sebagai alat penting perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan.

Dalam proses sumber daya manusia ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme karyawan. Proses tersebut disebut dengan pengembangan karyawan. Pendidikan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Proses pendidikan bertujuan agar dapat menghasilkan perubahan yang tidak hanya berkaitan dengan jumlah pengetahuannya saja tetapi juga dalam bentuk kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, minat penyesuaian diri dan lainnya yang berkenaan

dengan aspek pribadi seseorang, sehingga akan nampak pada kinerjanya (Serdamayanti,2019:54)

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat serta pemerintah. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah.

Pendidikan adalah salah satu ilmu yang sangat penting dalam menangani permasalahan yang ada didunia pendidikan, karena pada umumnya kelemahan system pendidikan yang ada saat ini di Indonesia adalah lemah dalam manajemen pendidikan, baik itu pada level mikro maupun makro. Manajemen pendidikan merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari berbagai pihak dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas. (Chairunnisa,2016:1).

Begitu juga yang terdapat pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi yang merupakan salah satu instansi milik pemerintah yang beralamat di Jl. KH. Agus Salim, Kota Baru, Jambi, yang memiliki tugas pokok mengkoordinasikan, membina, menyelenggarakan dan mengendalikan urusan pemerintahan di bidang kebudayaan dan pariwisata tentu perlu meningkatkan sumber daya manusia untuk terus meningkatkan efektifitas dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

Jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**  
**Tahun 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2019	123	0
2020	119	(3,25)

2021	115	(3,36)
2022	105	(8,69)
2023	97	(7,61)

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi 2024

Berdasarkan data dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya, penurunanan yang signifikan terjadi pada tahun 2022 dimana jumlah pegawai menurun sebanyak 8,69% dan penurunan yang paling sedikit terjadi pada tahun 2020 hanya sebanyak 3,25 %, dengan total seluruh pegawai dalam kurun waktu 5 tahun terakhir sebanyak 97 orang.

Tantangan utama dari pegawai adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia sekaligus meningkatkan kinerja dan mengembangkan atau mengelola sumber daya manusia secara eektif dan efisien.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum, pundamentalitas pendidikan ini dapat ditentukan dari kedudukan pendidikan sebagai salah satu instrumen utama dan penting dalam meningkatkan segenap potensi menjadi sosok kekuatan sumber daya manusia (*human resources*) yang berkualitas bagi suatu bangsa. Kemiskinan merupakan konsekuensi dari banyaknya jumlah penduduk dalam usia kerja yang menganggur, hal ini dapat terjadi akibat rendahnya pendidikan (Seran,2017). Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat (Dariwardani et al,2014) bahwa pendidikan tentunya berkaitan dengan fenomena kemiskinan, dimana secara general semakin tinggi pendidikan masyarakat maka fenomena kemiskinan akan semakin rendah. Pengangguran disebabkan oleh lulusan pendidikan tinggi berarti tidak memanfaatkan sumber daya manusianya dengan baik. Pendidikan berkenaan dengan

pengembangan pengetahuan serta keahlian dan keterampilan dari manusia maupun tenaga kerja dalam proses pembangunan.

Berhubungan dengan kontribusinya yang sangat besar dalam pembangunan ekonomi, maka pendidikan dikatakan sebagai modal manusia (*human capital*) dan pengeluaran terhadap pendidikan penduduk disebut sebagai investasi dalam modal manusia (*investmen on human capital*). (Saputra,2015) Menurut Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013), dimensi dari tingkat pendidikan yaitu pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah, dan pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja. Sejalan dengan pandangan tersebut, Widi Lestari (2011) menjelaskan dimensi dan Indikator tingkat pendidikan meliputi dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi Tahun 2019 – 2023**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
S3	1	1	1	1	1
S2	9	9	9	31	15
S1	68	67	66	45	52
D3	12	11	11	10	11
SLTA	33	31	28	28	18
Total	123	119	115	105	97

*Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi Tahun 2024*

Berdasarkan data pada Tabel 2 diatas, tingkat pendidikan pada pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi. Jambi bervariasi, mulai dari tingkatan SLTA, D3,

S1, dan S2, sementara tingkat pendidikan yang mendominasi adalah sarjana S1, dimana rata-rata dalam lima tahun terakhir sebanyak 52 orang dan yang paling sedikit adalah pegawai dengan tingkat pendidikan D3 yang hanya sebanyak 11 orang.

Selain dari pada faktor tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Husaini Usman (2011: 489) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

Martoyo (2007: 113) Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sependapat dengan Martoyo, Alwi (2001; 717) menyatakan sebagai berikut Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Mengacu pada pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Foster (2001) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.

Adapun data masa kerja atau pengalaman kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

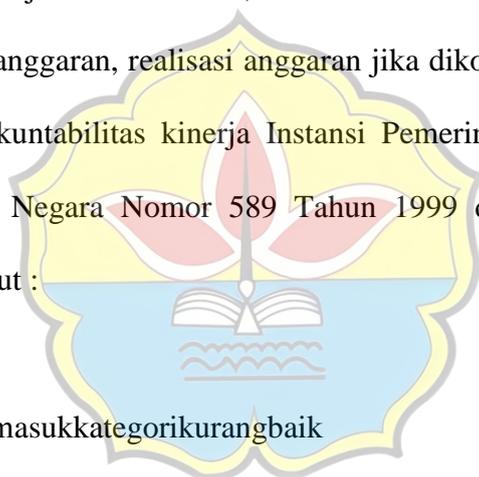
**Tabel 1.3**  
**Data Masa Kerja / Pengalaman Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi Tahun 2024**

NO	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai ( orang)
1	5-10 th	15
2	10-15 th	24
3	15-20th	42
4	>20th	16

*Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi 2024*

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Untuk melihat kinerja suatu instansi, salah satu instrumen yang dapat dijadikan acuan adalah realisasi anggaran, realisasi anggaran jika dikorelasikan dengan pedoman penyusunan laporan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara Nomor 589 Tahun 1999 dengan skala nilai kinerja ditetapkan sebagai berikut :



1. Capaian  $\leq 55\%$  termasuk kategori kurang baik
2. Capaian 55% - 70% termasuk kategori sedang
3. Capaian 70% - 85% termasuk kategori baik atau berhasil
4. Nilai tingkat capaian di atas 85% kategori sangat baik atau sangat berhasil.

Adapun target dan realisasi program kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi dalam lima tahun terakhir adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Realisasi Target Program Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi Tahun 2019 – 2023**

No	Program Kerja	Sasaran & Target Program kerja 100(%)	Realisasi(%)				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Peningkatan	100	45	44	70	90	

	kunjungan wisata						89
2	Peningkatan kualitas SDM bidang pariwisata	100	55	50	67	96	97
3	Meningkatnya kualitas destinasi wisata	100	64	55	86	91	93
4	Pengembangan pelestarian dan perlindungan budaya daerah	100	65	56	77	95	98
5	Peningkatan indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik	100	80	87	89	90	95

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi anggaran pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi. Jambi berfluktuatif tetapi cenderung baik atau kinerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi berhasil, dari tabel diatas terjadi kinerja realisasiteringgi terjadi pada Tahun 2023 sebanyak 98% pada program kerja Peningkatan indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik dan terendah pada tahun 2020 sebanyak 40 % pada program meningkatnya kualitas destinasi wisata. Hal ini dikarenakan covid yang melanda indonesia.

Menurut Mangkunegara (2021:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk

meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Lebih lanjut menurut Wibowo (2012:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI JAMBI”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dapat diketahui identifikasi masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dalam kurunwaktu lima tahun terakhir terjadi penurunan jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan pariwisata Provinsi Jambi
2. Masih sedikitnya pegawai yang melanjutkan Tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi
3. Selama lima tahun terakhir tidak ada pencapaian kinerja yang memenuhi target

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi?
2. Bagaimana Pengaruh Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi?
3. Bagaimana Pengaruh Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara Parsial pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Gambaran Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

### **1.5 Manfaat penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan menganalisa data mengenai tingkat pendidikan serta pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang

diperlukan untuk kepentingan penelitian, berfungsi sebagai bahan analisa agar penulis dapat menentukan hasil akhir dari pemecahan masalah.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

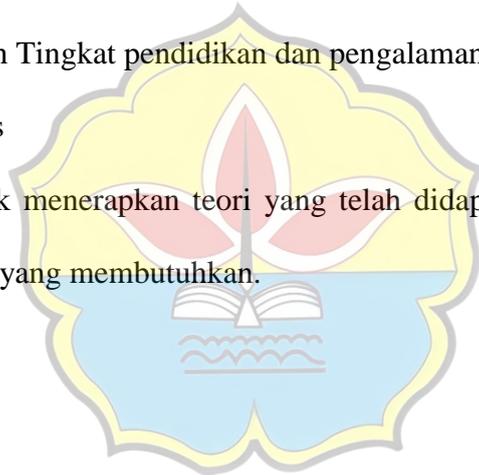
Dapat menambah ilmu, wawasan, dan pengalaman khususnya mengenai pengaruh Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi sebagai referensi atau masukan dan bahan pertimbangan didalam mengambil keputusan khususnya menyikapi masalah Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai.

3. Manfaat Akademis

Bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah didapat sebagai bahan referensi bacaan bagi pihak yang membutuhkan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno, yaitu “manajemen” yang artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Pengertian manajemen menurut Silalahi (2011:7) bahwa manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengatur sumber daya, pengkomunikasian, pemimpin, pemotivasi, dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dan penggunaan sumber-sumber untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Aziz dan Iriyanti (2014:5) mendefinisikan dari bagian yang terpisah-pisah serta kemampuan untuk menciptakan gambaran tentang suatu visi.

Menurut Hasibuan (2007:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Silalahi,2011:7) bahwa manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengatur sumber daya, pengkomunikasian, pemimpin, pemotivasi dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dan penggunaan sumber-sumber untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut menurut Sondang P. Siagian (Harsuki,2012:62) mengatakan Manajemen secara umum adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Manajemen menurut Simamora (2008:7) adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari definisi di atas dapat penulis simpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Menurut Amirullah (2015;8) dibagi menjadi beberapa fungsi yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Terdapat 5 fungsi utama manajemen dalam bisnis, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah yang paling penting dalam sebuah manajemen bisnis. Seorang manajer yang mengelola manajemen dalam perusahaan atau bisnis akan merencanakan atau mengevaluasi setiap tindakan yang sudah dan yang belum ditindak lanjuti dalam bisnis. Perencanaan penting untuk menentukan secara keseluruhan tujuan perusahaan dan upaya untuk memenuhi tujuan tersebut.

Manajer selalu bertindak sebagai seseorang yang mencari alternative

dalam mencapai tujuan akhir, mencakup rencana jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Tanpa perencanaan yang tepat dalam bisnis yang sedang berkembang bisa membuat bisnis tidak berjalan sesuai dengan jalurnya. Penyimpangan ini bisa berakibat pada ketidakteraturan hingga kebangkrutan.

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi manajemen dalam bisnis yang kedua adalah sebagai pengorganisasian dengan membagi kegiatan besar menjadi beberapa kegiatan kecil atau serangkaian kegiatan. Tujuannya adalah untuk mempermudah manajer melakukan pengawasan yang lebih efektif dan menentukan sumber daya yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan yang sudah dibagi menjadi lebih efisien. Pengorganisasian secara lebih gampang dapat dilaksanakan dengan menentukan apa tugas yang dikerjakan, siapa yang mengerjakan, dan bagaimana harus dikerjakan. Hal ini bertujuan untuk bisnis melalui proses yang lebih terstruktur atau terorganisasi.

## 3. Penempatan (*Staffing*)

Mirip dengan organizing, namun penggunaannya lebih luas. Bila organizing lebih memperhatikan manajemen sumber daya manusia, maka staffing lebih memperhatikan sumber daya secara umum. Beberapa sumber data tersebut diantaranya yaitu peralatan, perlengkapan, dan inventaris yang ada pada sebuah organisasi.

## 4. Pengarahan (*Directing*)

Fungsi manajemen dalam bisnis yang terakhir adalah sebagai suatu tindakan yang mengupayakan agar setiap anggota bisnis atau kelompok

mampu mencapai sasaran dan target sesuai prosedur manajerial yang sudah direncanakan. Seseorang manajer akan melakukan pengarahannya jika terjadi masalah atau jika apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang direncanakan. Karena tidak semua hal yang direncanakan dalam bisnis bisa terwujud secara nyata dalam tindakan, mengingat banyak kejadian yang tidak bisa terduga sebelumnya. Sehingga disinilah fungsi manajemen sebagai pengarahannya agar apa yang dikerjakan sumber daya masih berada pada jalur yang semestinya.

#### 5. Pengawasan (*Controlling*)

Dari serangkaian rencana dan tindakan yang sudah dijalankan, perlu adanya pengawasan atau *controlling*. Fungsi manajemen bisnis dalam hal ini adalah melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kinerja sumber daya perusahaan. Manajer secara aktif akan melakukan pengawasan terhadap apa yang dikerjakan sesuai dengan yang direncanakan. Adanya kesalahan atau penyimpangan dalam menjalankan tugas dapat dikoreksi untuk menjadi pembelajaran pada perencanaan tahap berikutnya.

Beberapa hal yang harus terpenuhi untuk melakukan pengawasan yaitu:

##### a. Jalur (*Rooting*)

Manajer harus menetapkan jalur untuk memperkecil resiko kesalahan yang terjadi

##### b. Penetapan Waktu (*Schedulling*)

Manajer harus memiliki waktu rutin untuk melakukan pengawasan, misalnya saja satu bulan satu kali atau dua kali.

##### c. Perintah Pelaksana (*Dispatching*)

Manajer memiliki sikap untuk mendorong dan memerintah agar setiap sumber daya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

d. Tindak Lanjut (*Foloow Up*)

Manajer melakukan evaluasi dan memberikan solusi dari segala permasalahan yang terjadi selama proses mencapai tujuan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan yang sama.

Dalam membentuk sistem manajerial yang baik dibutuhkan unsur-unsur manajemen didalamnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika salah satu unsur tidak ada maka berimbas pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi. Berikut ini adalah unsur-unsur manajemen tersebut:

a. Manusia (*Human*)

Faktor yang paling menentukan dalam manajemen adalah manusia. Dalam praktiknya, manusia yang membuat tujuan dan melakukan proses pencapaian tujuan tersebut. Dengan kata lain, proses kerja tidak akan terjadi bila tidak terdapat unsur manusia didalamnya.

b. Uang (*Money*)

Uang merupakan unsur manajemen yang sangat berpengaruh karena hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah yang beredar disuatu perusahaan. Unsur uang dapat menjadi alat dalam proses pencapaian tujuan dengan penggunaannya yang diperhitungkan secara rasional. Pengusaha uang dalam suatu perusahaan adalah untuk biaya operasional, seperti gaji karyawan, pembelian dan perawatan peralatan kantor, dan peralatan lainnya yang dibutuhkan perusahaan.

c. Bahan (*Materials*)

Bahan ini terdiri dari *raw materials* (Barang setengah jadi) dan bahan jadi. Unsur material merupakan faktor penting dalam dunia usaha karena hasil yang baik hanya bisa dicapai bila terdapat material yang baik.

d. Mesin (*Machines*)

Mesin sangat dibutuhkan manusia untuk melakukan pekerjaan yang sulit menjadi lebih mudah dan cepat. Penggunaan mesin akan meningkatkan hasil dan keuntungan serta membuat proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien.

e. Metode (*Methods*)

Proses pelaksanaan kerja hanya dapat berjalan dengan efektif dan efisien bila dilakukan metode yang tepat. Suatu metode kerja harus mempertimbangkan sasaran, fasilitas, waktu, uang dan kegiatan bisnis. Selain itu, metode yang tepat dan baik juga harus dipahami oleh manusia yang menjalankannya. Dengan kata lain, sebuah metode hanya bisa berjalannya dengan baik bila manusia terlibat didalamnya.

f. Pasar (*Market*)

Proses pemasaran produk merupakan unsur manajemen yang sangat krusial bagi sebuah perusahaan. Jika tidak ada pemasaran maka barang tidak akan laku. Suatu bisnis bisa menguasai pasar bila menawarkan produk yang berkualitas dan sesuai dengan minat dan daya beli konsumen. Itulah sebabnya proses pemasaran sangat erat hubungannya dengan kualitas barang yang dipasarkan. Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam memilih dan menciptakan

kemakmuran dalam menjalankan kehidupan setiap manusia. Inti masalah “ekonomi adalah adanya ketidakseimbangan antara kebutuhan manusia yang tidak terbatas dengan alat pemuas kebutuhan yang jumlahnya terbatas” (Apridar,2010:12).

Ekonomi merupakan suatu ilmu yang mempelajari masyarakat dalam usahanya untuk mencapai kemakmuran dimana manusia dapat memenuhi kebutuhan baik baerupa barang maupun jasa. Menurut Wibowo (2010,6) ekonomi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari usaha manusia menuju kemakmuran manusia.

Menurut Sukirno (2013:3) ilmu ekonomi menganalisa biaya dan keuntungan dan memperbaiki corak penggunaan sumber-sumber daya. Menurut N Gregory Mankiw (2013:4) ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya yang selalu terbatas dan langka.

### **2.1.2 Fungsi – fungsi manajemen**

Fungsi manajemen adalah elemen dasar yang akan selalu melekat dalam setiap proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan fungsi manajemen. Dari defenisi Terry itulah kita bisa melihat fungsi manajemen menurutnya. Berikut ini adalah 4 fungsi manajemen menurut Terry :

#### **1. Perencanaan (*planning*)**

Yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah – langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

## 2. Pengorganisasian (*organizing*)

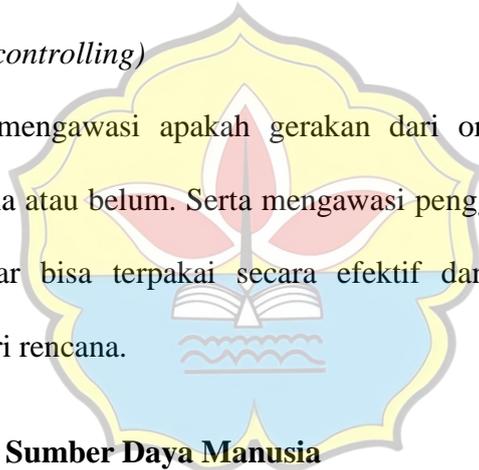
Yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

## 6 Penggerakkan (*actuating*)

Yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

## 7 Pengawasan (*controlling*)

Yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.



### 2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2018:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Sinambela (2016:7), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Sedarmayanti (2009:13) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik

menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Hasibuan (2010:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Mangkunegara (2010:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2010:15) fungsi-fungsi sumber daya manusia dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan pengembangan (*Training and development*)
6. Evaluasi kinerja (*Performance evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang karier (*Career path*)
9. Keselamatan dan kesehatan (*safety and health*)
10. Hubungan industrial (*Industrial Relation*)
11. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2016:7) yaitu :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijaksanaan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi strategis khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
5. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
6. Menangani berbagai kritis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Suwanto (2011:1) Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari suatu manajemen yang mengfokuskan perhatiannya dan pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Menurut Dessler (2010:4) Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengandaan, karyawan, atau rekrutment, penyaringan pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Menurut Hasibuan (2016:4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai.

Sutrisno (2015:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2016:2) menyebutkan bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.



#### **2.1.4 Konsep Tingkat Pendidikan**

Menurut Undang-undang RI No.2 tahun 1989 yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa akan datang. Menurut Hasibuan (2016:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Menurut Siagian (2009:127) Pendidikan adalah kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

Sedangkan Hanggraeni (2012:97) pelatihan adalah Pendidikan yang

membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini.

Dari dua keterangan tersebut diatas dapat dikatakan bahwa dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2009:72) pada umumnya orang yang akan mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan dan arti pentingnya produktifitas. Pendidikan disini dapat diartikan pendidikan formal dan pendidikan non-formal. Menurut Wahdanfari (2014:33) latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antar bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan.

#### 1. Jenjang pendidikan

Menurut Undang-undang tentang sistem pendidikan nasional No.20 Tahun 2003, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Jenjang pendidikan terdiri dari :

##### a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu pendidikan awal sembilan tahun pertama sekolah meliputi enam tahun SD dan tiga tahun SMP

##### b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan lanjutan setelah pendidikan dasar, yaitu SLTA. Pada pendidikan ini sumber daya manusia agar mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.

##### c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan dari pendidikan menengah.

Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan. Pendidikan tinggi dalam hal ini adalah perguruan tinggi yang berbentuk universitas, akademi, institusi, sekolah tinggi dan lain-lain.

Tingkat pendidikan tinggi akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja.

d. Spesifikasi/ Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut dan diseleksi, terlebih dahulu perusahaan melakukan analisis tentang kesesuaian jurusan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan mengenai spesifikasi-spesifikasi untuk menempati posisi yang dibutuhkan agar sesuai. Asnawi (2012:26) menyebutkan syarat-syarat pelatihan dan pengembangan antara lain:

- 1) Tujuan dan sasaran dari pelatihan dan pengembangan harus jelas dan terukur.
- 2) Para pelatih (*Trainer*) harus memiliki kualitas yang memadai.
- 3) Materi harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Metode dan pelatihan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai atau peserta yang ada.

- 5) Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan Menurut Siagian (2009:127) tingkat pendidikan adalah alat pengukur kemampuan yang paling dikenal, mencakup :
- a) Tingkat pendidikan tertinggi yang dicapai.
  - b) Nama-nama dan alamat sekolah yang pernah dimasuki.
  - c) Pelatihan yang pernah diikuti.
  - d) Keahlian dan keterampilan khusus yang pernah dimiliki.
  - e) Informasi lain yang ada kaitanya dengan pengetahuan dan keterampilan pelamar.

Proses pendidikan menurut Sedarmayanti (2009:33) adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Menurut Hamalik (2005:14) Tujuan pendidikan dapat dirumuskan berdasarkan tujuan pendidikan nasional, yang juga terkait dengan upaya meningkatkan kualitas manusia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional dan bertanggung jawab.

#### **2.1.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan**

Faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan menurut Rattu dalam Hasbullah (2018:3) adalah sebagai berikut :

##### **1. Ideologi**

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak

untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan pendidikan.

## 2. Sosial Ekonomi

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

## 3. Sosial Budaya

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

## 4. Perkembangan IPTEK

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

## 5. Psikologi

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

### 2.1.4.2 Tujuan Tingkat Pendidikan

Menurut Elfachmi (2016:16) menjelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, dan indah untuk kehidupan, oleh karena itu tujuan pendidikan adalah sebagai berikut :

#### 1. Tujuan umum

Tujuan umum merupakan tujuan pendidikan secara nasional. Pancasila merupakan landasan umum dari tujuan pendidikan nasional di Indonesia.

#### 2. Tujuan institusional

Tujuan institusional merupakan tujuan yang terjadi menjadi tugas dari lembaga tertentu untuk mencapainya.

#### 3. Tujuan kurikuler

Tujuan kurikuler merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu bidang studi atau pelajaran.

#### 4. Tujuan instuksional

Tujuan instuksional merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penguasaan materi tertentu.

### 2.1.4.3 Fungsi-fungsi Tingkat Pendidikan

Menurut Danim (2010:45) fungsi pendidikan yang sesungguhnya adalah membangun manusia beriman, cerdas, kompetitif, dan bermartabat. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi spesifik yaitu :

#### 1. Menyiapkan sebagai manusia yang berbudi

Manusia yang berbudi adalah manusia yang baik, kehadirannya mampu menciptakan ketentraman, keamanan, kedamaian serta kebahagiaan lahir bathin.

#### 2. Menyiapkan tenaga kerja

Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta sehingga memiliki bekal dasar untk bekerja.

#### 3. Menyiapkan warga negara yang baik

Pendidikan sebagai penyiapan warga negara yang baik dapat diartikan

#### 4. Sebagai suatu kegiatan yang terencana untuk membekali peserta didik agar menjadi warga negara yang baik.

Menurut pasal UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar

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

#### **2.1.4.4 Jenis Tingkat Pendidikan**

##### **1. Pendidikan sekolah**

Pendidikan sekolah merupakan pendidikan berjenjang, berstruktur, serta berkesinambungan. Pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan umum, kejuruan, keagamaan, kedinasan, pendidikan TNI (Tentara Nasional Indonesia) dan kepolisian.

##### **2. Pendidikan diluar sekolah**

Pendidikan luar sekolah yaitu pendidikan yang bebas, artinya pendidikan ini tidak ada ikatan dengan tingkatan ataupun struktur yang terdapat disekolah. Pendidikan diluar sekolah ini tidak mengenal umur dan bisa dilakukan oleh siapapun yang ingin menambah wawasan pengetahuannya. Pendidikan ini meliputi berbagai program untuk mengembangkan potensi peserta didik seperti keterampilan, perluasan wawasan, dan keluarga. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai pelatihan yang diadakan oleh kelompok maupun perorangan. Dengan adanya jenis pendidikan tersebut maka penduduk dapat memperoleh pendidikan dari manapun sehingga pengetahuan dan keterampilan yg diperoleh juga akan semakin bertambah. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia juga akan semakin meningkat sehingga dapat lebih produktif dan dapat bersaing dengan individu lain.

#### **2.1.4.5 Dimensi Tingkat Pendidikan**

Menurut Hariandja (2010,169) dimensi pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan dari seseorang karyawan, karena dengan pendidikan yang memadai maka pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapinya.

2. Wawasan pengetahuan

Wawasan pengetahuan adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pendidikan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013) dimensi dari pendidikan yaitu :

1. Pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah
2. Pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja.

Menurut Siahaan (2010:16) terdapat 3 (tiga) dimensi atau aspek dalam pendidikan yaitu :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui yang diperoleh dari persentuhan panca indra terhadap objek tertentu. Pada dasarnya pengetahuan

adalah hasil dari proses melihat, mendengar, merasakan, dan berfikir yang menjadi dasar manusia dalam bertindak.

## 2. Pertimbangan

Pertimbangan adalah suatu seleksi dari sebuah pemikiran untuk dipilih yang mana terbaik sesuai kebutuhan dan yang terbaik. Dalam hal ini memiliki pertimbangan yang baik sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## 3. Kebijakan

Kebijakan adalah penilaian dari pemahaman individu dengan masalah yang dimiliki serta melibatkan solusi sebagai alternatif pemecahan masalahnya yang memaksimalkan berbagai macam keseimbangan antara dirinya sendiri (*interpersonal*), orang lain (*intrapersonal*), dan berbagai aspek kehidupannya (*ekstrapersonal*).

Menurut Tahbrani (2013:6) dimensi-dimensi pendidikan meliputi :

### 1. Pendidikan sepanjang hayat

Pendidikan sepanjang hayat dapat diartikan bahwa proses pembelajaran dimulai dari manusia baru lahir sampai manusia meninggal, yang berarti pendidikan tidak mengenal umur dalam pelaksanaannya.

### 2. Pendidikan karakter

pendidikan karakter adalah pendidikan yang dilakukan dengan pendekatan langsung kepada peserta didik untuk menanamkan nilai moral dan memberikan pelajaran kepada peserta didik tentang perilaku yang dilarang.

### 3. Pendidikan multicultural

Pendidikan multicultural adalah proses pengembangan seluruh potensi

manusia yang menghargai pluralitas dan heterogenitas sebagai konsekuensi keragaman budaya, etnis, suku dan agama.

#### 4. Pendidikan dan pembangunan

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan pembangunan, pendidikan merupakan usaha untuk diri manusia dan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang menunjang pembangunan, sedangkan pembangunan merupakan usaha dari diri sendiri dan dapat menunjang pendidikan (pembinaan, penyelidikan dan saran).

#### 2.1.4.6 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Hariandja (2010:170) indikator pendidikan yang berkaitan dengan dimensi diatas adalah :

##### 1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya perilaku seseorang.

##### 2. Keterampilan

Keterampilan adalah kapasitas yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan tugas dalam rangka mengembangkan diri, diperoleh lewat proses latihan, training atau lewat pengalaman yang bervariasi.

##### 3. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan selanjutnya dikatakan seluruh kemampuan

seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

#### 4. Sikap

Sikap merupakan tanggapan reaksi seseorang terhadap objek tertentu yang bersifat positif atau negative yang biasanya diwujudkan dalam bentuk rasa suka atau tidak suka, setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek tertentu.

#### 5. Perilaku

Perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme atau makhluk hidup yang bersangkutan. Perilaku manusia pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, mengkonsumsi, membaca, menulis dan sebagainya.

Menurut Siahaan (2010:17) terdapat indikator dalam menilai berhasilnya proses pendidikan :

##### 1. Keterampilan

keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahapan- tahapan belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan kasar atau tidak terkoordinasi melalui pendidikan dan pelatihan gerakan itu berangsur-angsur menjadi gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi dan integrasi sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.

##### 2. Kecerdasan

Kecerdasan merupakan suatu cara berpikir dalam membentuk konstruksi bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya.

### 3. Pengendalian diri

Pengendalian diri merupakan kemampuan individu untuk menentukan perilakunya berdasarkan standar tertentu seperti moral, nilai dan aturan di masyarakat agar mengarah pada perilaku positif.

### 4. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

### 5. Kekuatan spiritual

Spiritual merupakan kebangkitan atau pencegahan dalam diri untuk mencapai tujuan dan makna hidup serta nagian paling pokok dari masalah kesehatan dalam kesejahteraan seseorang.

### 6. Akhlak mulia

Akhlak mulia merupakan sikap dan tingkah laku yang mulia atau terpuji terhadap Allah, sesama manusia dan lingkungannya.

## 2.1.5 Konsep Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Knoers dan Haditono dalam Singgih dan Bawono, 2010: 6).

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001: 40).

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah

dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Kemudian Foster (2001:40), mengatakan pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

#### **2.1.5.1 Cara memperoleh pengalaman kerja**

Cara Memperoleh Pengalaman Kerja Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi karyawan karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Syukur (2011:83) mengemukakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan tugas Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.
3. Media informasi Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penataran Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.
5. Pergaulan Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.
6. Pengamatan Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

#### **2.1.5.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja Handoko (2013:8) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.  
Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

### **2.1.5.3 Dimensi Pengalaman Kerja**

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001:43) yaitu:

1. 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.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan. Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakannya mantap dan lancar setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapi, karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

#### **2.1.5.4 Indikator Pengalaman kerja**

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
4. Pengalaman kerja yang dimiliki
5. Dapat menyelesaikan pekerjaan

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki lama waktu masa kerja, tingkat keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan serta di pengaruhi oleh faktor lain yang memiliki. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

#### **2.1.5.5 Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri (dalam Teknik, 2022):

1. Gerakannya mantap dan lancar tanpa keraguan
2. Gerakannya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada
4. Bekerja dengan tenang

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki gerakan yang lancar. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan

sehingga lebih siap menghadapinya. Oleh karena itu seseorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja sama serta tidak akan membahayakan dirinya dan perusahaannya.

#### **2.1.5.6 Manfaat Pengalaman Kerja**

Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya

#### **2.1.6 Konsep Kinerja**

Menurut Stolovitch and Keeps dalam Hasibuan, (2012:67) yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaiannya dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hersey and Blanchard (2013:55), kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Donelly, dkk dalam Hasibuan (2012:68), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang

telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela,2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidakla cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Edison dkk, (2016:193) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Muhammad Zainur (2010:41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

#### **2.1.6.1 Tujuan Kinerja**

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:49) :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbat dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

#### **2.1.6.2 Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama

kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi :

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari :

1. Target

Target merupakan pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

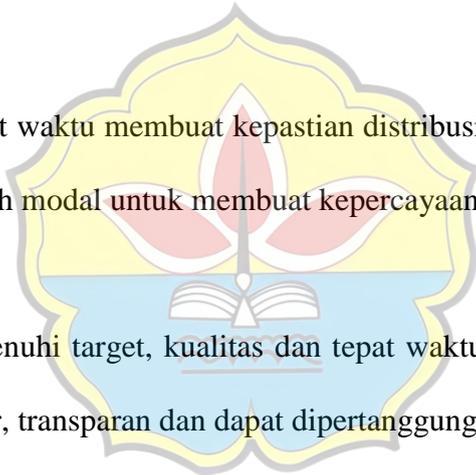
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.



Dimensi kinerja pegawai menurut Wibowo (2013:160) adalah sebagai berikut :

1. Produktifitas

Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada dikonsumsi dalam memproduksi output.

2. Kualitas

Kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian

frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

### 3. Ketepatan waktu

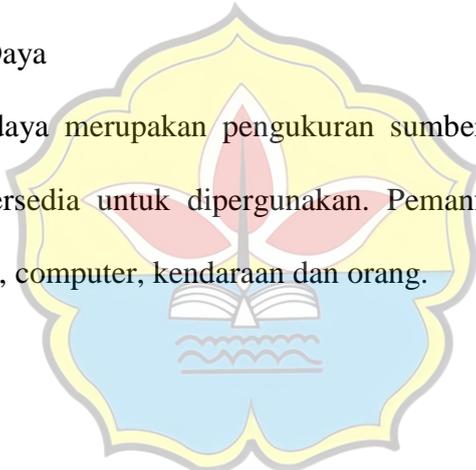
Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai dijanjikan

### 4. Cycle Time

Cycle time yaitu menunjukkan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik yang lain dalam proses. Pengukuran Cycle time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

### 5. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, computer, kendaraan dan orang.



### 6. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja anata lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian

naik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalamnya situasi manajemen.
11. Tanggung jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan sehingga seorang pegawai memiliki

kemampuan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

### 2.1.6.3 Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Edison dkk. (2018:198) terdiri dari:

1. Pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan
3. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) menyatakan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban

karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Serdamayanti (2016:51) indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*pomptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus pada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapinya, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat

menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

#### 2.1.6.4 Hubungan Antara Pendidikan dan Kinerja

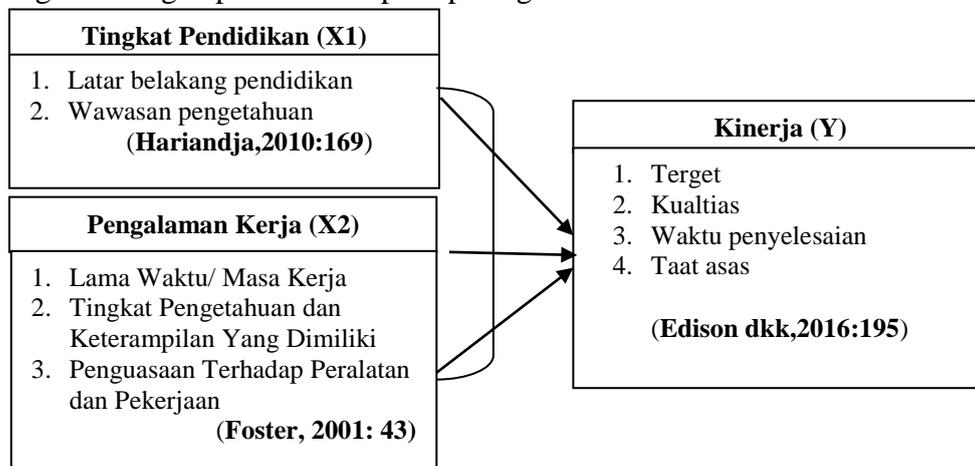
Tingginya tingkat pendidikan seseorang akan terlihat dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga produktif dalam bekerja dan menggambarkan sebagai tenaga kerja yang berkualitas. Semakin tinggi tingkat pendidikannya maka kualitas tenaganya semakin tinggi dan sebaliknya.

#### 2.1.6.5 Hubungan Antara Pengalaman dan Kinerja

Pengalaman kerja karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam perusahaan yang akhirnya membawa peningkatan produktivitas kerja di perusahaan tersebut. Jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang tinggi maka kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya juga lebih baik. Kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaan akan berpengaruh terhadap motivasi atau keinginan kerja karyawan dan rasa ingin mempelajari hal baru dan lainya. Sehingga dengan modal-modal seperti ini akan meningkatkan kinerja karyawan

#### 2.1.7 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih memahami keterangan diatas maka, disusunlah dalam suatu bagan kerangka pemikiran seperti pada gambar berikut ini :



## **Gambar 1** **Bagan Kerangka Pemikiran**

### **2.1.8 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi cukup baik dan tinggi.
2. Diduga tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.
3. Diduga tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

## **2.2 Metodologi Penelitian**

### **2.2.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan/survey. Menurut Sugiyono (2016:23), metode penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi yang relevan dengan masalah penelitian.

### **2.2.2 Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis sumber

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono,2018:13).

## 2. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini (Syekh,2011:59) :

### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey dan pengambilan data langsung pada bagian arsip di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk dipelajari data-data pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian kepustakaan (library reseacrh) sebagai data pendukung.

### 2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2018:137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting). Bila dilihat dari sumber datanya

maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Bila dilihat dari berbagai cara maka pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket).

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut ;

1. Penelitian pustaka

Penelitian pustaka merupakan suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literature dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang teliti.

2. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan melalui teknik observasi dengan melakukan pengamatan langsung untuk mendapatkan data dengan cara :

a. Wawancara

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga teknik komunikasi untuk mendapatkan data dengan tanya jawab dengan pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

b. Kuisisioner (Angket)

Teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuisisioner juga cocok digunakan bila

jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim mallalui pos atau internet. Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pertanyaan yang disertai alternative jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternative jawaban tersebut. Alternatif jawaban tersebut, diberi skor nilai terendah yaitu 1 dan skor nilai tertinggi yaitu 5, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Skor 5 : Sangat Setuju
- Skor 4 : Setuju
- Skor 3 : Netral
- Skor 2 : Tidak Setuju
- Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Terhadap kegiatan pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi serta melakukan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi dengan menggunakan skala dari 1-5 (lima jawaban) seperti yang tertera dibawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner**

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Netral	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

#### **2.2.4 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Sugiyono,2016:76) Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Generalisasi adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi pada tahun 2023 sebanyak 97 orang.

### 2.2.5 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147) dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut :

#### a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang.

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah =  $1 \times 97 = 97$

Skor tertinggi =  $5 \times 97 = 485$

Sedangkan untuk mencari rentang skala adalah sebagai berikut

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

N = Jumlah sampel

M = Jumlah alternatif jawaban item

Rentang Skala =  $97 (5 - 1) / 5$

RS = 77,6

Sehingga interval kelas adalah :

Sangat Rendah = 97 – 174,5

Rendah = 174,6 – 252,1

Sedang = 252,2 – 329,7

Tinggi = 329,8 – 407,3

Sangat Tinggi = 407,4 – 485

Skala pengukuran dari data yang diperoleh dari kusioner merupakan data ordinal diperoleh dari skala Likert, dengan bobot nilai 5,4,3,2,1 (Sugiyono, 2016:67). Maka sebelum masuk keuji selanjutnya, data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan Methode of Successive Interval (MSI).

### **b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Istijanto (2009:98) rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Pendidikan

X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja

e = Error

Sehubungan dengan analisis regresi linear berganda, maka pada penelitian ini menggunakan software dalam mengolah data yakni SPSS versi 22.

### **c. Uji Instrument**

#### **1. Uji validitas**

Menurut Sugiyono (2020:175) menyebutkan bahwa instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor kostruk. Syarat suatu pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid jika menunjukkan nilai  $<5\%/0,05$ .

## **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Panorama dan Muhajirin (2017:241) menyebutkan bahwa instrument yang reliabel yaitu pengamatan dilakukan dengan perangkat ukur yang sama lebih dari satu kali hasil pengamatan itu (seharusnya) sama. Bila tidak sama dikatakan perangkat ukur tersebut tidak reliabel. Realibilitas menunjukkan apakah instrument tersebut secara konsisten memberikan hasil yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktunya yang berlainan (Agung dan Yuesti 2019:55).

Realibilitas sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau disebut dengan konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS uji statistic Cronbach Alpha. Menurut Wiratna Sujarweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ .

### **d. Uji Asumsi Klasik**

Sehubungan dengan variabel independen lebih dari satu (1), yakni variabel Pendidikan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2), maka untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang mendasari model regresi (Ghozali,2012:86). Penyimpanan asumsi klasik yang digunakan dalam

penelitian ini meliputi uji normalitas, heterosdasitas, autokorelasi dan multikolinearitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Uji normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Test statistic yang digunakan antara lain cara statistic, analisis grafik histogram dan normal probability plots (Ghozali,2012:87).

### **2. Uji multikolinearitas**

Pengujian asumsi kedua adalah uji multikolinearitas (multicollinearity) antar variabel-variabel independen yang masuk ke dalam model uji asumsi dua atau lebih variabel atau variabel independen diaman akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ) .dikatakan terjadi multikolinieritas, jika koefisien korelasi antar variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) lebih besar dari 0,10 ( $r > 0,10$ ) atau koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,10 ( $r < 0,10$ ). Metode untuk mendiagnosa adanya multikollinearitas dilakukan dengan uji variance inflation factor (VIF) yakni  $VIF > 10$  , ada multikolinearitas (Ghozali,2012:88)

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pegamatan yang lain (Ghozali,2012:89). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap atau

disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID ( nilai residunya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

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

Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar  $n\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100 - n)\%$  diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel depend lebih dari satu (ganda/majemuk) terdapat koefisien determinasi (*adjustment*) yang sangat sensitive dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk/ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian dengan rumus :

Keterangan :

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

KD = Koefisien De

$r^2$  = Koefisien Korelasi

#### f. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono (2016:102) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Langkah langkah yang harus dilakukan:

a. Merumuskan hipotesis

Ho : Variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha : Variabel Independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar  $\alpha = 0,05$  (5%)

c. Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

d. Mengambil keputusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , hipotesis diterima.

**2. Uji Parsial (Uji-t)**

Menurut Sugiyono (2016:108) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

Ho : Variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

H1 :Variabel independen (Tingkat Pendidikan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

H2 :Variabel independen (Pengalama Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

b. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar  $\alpha = 0,05$  (5%)

- c. Membandingkan t hitung dengan t table
- d. Mengambil keputusan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hipotesis diterima.

### 2.2.6 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:68) mendefinisikan bahwa operasional variabel adalah suatu karakteristik atau atribut dari individual atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel memberikan informasi atau petunjuk tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan adanya operasional variabel juga dapat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama dikemudian hari. Operasional variabel sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Tingkat Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan seseorang karyawan agar dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi  (hariandja,2010:169)	1. Latar belakang pendidikan	1. Pengetahuan berpengaruh penting dalam pekerjaan 2. Pendidikan membantu menyelesaikan pekerjaan 3. Keterampilan didapat dalam pendidikan 4. Keterampilan individu	Ordinal
		2. Wawasan Pengetahuan	1. Kemampuan 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3. Sikap 4. Etitude baik 5. Perilaku 6. Akhlak yang baik	Ordinal
Pengalaman Kerja (x2)	Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik  (Foster, (2001:43)	1. Lama Waktu/Masa kerja	1. Pengalaman bekerja membantu pekerjaan 2. Dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien 3. Pengalaman kerja dapat menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.	Ordinal
		2. Tingkat Pengetahuan dan keterampilan	4. Menguasai pekerjaan mahir dalam melaksanakan	Ordinal

		yang dimiliki	pekerjaan 5. Pengalaman kerja yang dimiliki	
		3. Penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan	6. Menguasai peralatan dan menguasai pekerjaan 7. Menguasai pekerjaan dan selalu memuaskan atasan dan rekan kerja.	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.  (Edison dkk, 2016:195)	1. Target	1. Kemampuan menyelesaikan tugas 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur 3. Keinginan untuk mencapai target yang diinginkan	Ordinal
		2. Kualitas	4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 5. Kemampuan menentukan ukuran volume 6. Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	Ordinal
		3. Waktu penyelesaian	7. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 8. Melakukan hubungan yang baik antara karyawan 9. Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	Ordinal

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Sejarah Singkat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Sektor kebudayaan dan pariwisata merupakan sektor yang diandalkan Pemerintah Republik Indonesia dalam memperoleh devisa. Menurut keterangan dalam sebuah rilis yang diterbitkan oleh Kementerian Pariwisata Republik Indonesia, kunjungan wisatawan mancanegara yang datang ke Indonesia pada tahun 2019 berjumlah 1.291.117 ( Januari – November 2019 Kemenpar RI) jiwa, sedangkan pada tahun 2018, jumlah kunjungan wisman sekitar 1.157.483 ( Januari – November 2018 Kemenpar RI). Dengan perbandingan tersebut, pertumbuhan pariwisata Indonesia berada pada 11.55%.

Dalam perkembangan sektor kebudayaan dan pariwisata pada kurun waktu 2018-2019, telah terjadi trend baru berupa peningkatan jumlah kunjungan wisatawan nusantara ke berbagai daerah tujuan wisata di seluruh Indonesia dengan jumlah total perjalanan mencapai 10.721.877 dibanding tahun 2018 yaitu 288.176.646 juta. Hal ini menunjukkan bahwa sektor kebudayaan dan pariwisata merupakan sektor yang dapat diandalkan sebagai sektor penggerak perekonomian daerah dan nasional.

Sejalan dengan semangat otonomi daerah, pengembangan kebudayaan dan pariwisata perlu didukung dengan ketersediaan perangkat yang memadai dan profesional, serta perencanaan yang terarah sesuai dengan potensi yang dimiliki. Provinsi Jambi memiliki keragaman budaya dan kekayaan alam melimpah yang dapat dikembangkan menjadi komoditas/produk pariwisata yang representatif sebagai modal dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Provinsi Jambi. Dalam hal ini perlu adanya kajian berupa *self assesment* terhadap kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sehingga dapat diterbitkan suatu dokumen perencanaan program kegiatan yang

mendukung pengembangan kebudayaan dan pariwisata Provinsi Jambi sehingga pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat Provinsi Jambi.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, tugas yang diemban Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi sebagai induk instansi pemerintah daerah dalam mengembangkan kebudayaan dan pariwisata di Provinsi Jambi sangatlah vital.

### **3.2 Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Provinsi Jambi**

Kami menyadari sepenuhnya bahwa produk/potensi kepariwisataan Provinsi Jambi merupakan bagian dari produk yang mencakup sejumlah destinasi pariwisata di Indonesia, khususnya dalam lingkup pulau Sumatera, Jawa, dan Bali. Namun melalui upaya pengembangan potensi pada segmen tertentu, fungsi Provinsi Jambi sebagai *transit point* (titik singgah) sangatlah menguntungkan sehingga dapat mendorong perluasan lapangan pekerjaan, dan meningkatkan kesempatan berinvestasi baik dalam lingkup lokal, regional, dan internasional. Hal ini dapat dikaitkan dengan upaya Pemerintah Provinsi Jambi menarik investor asing seperti dari Singapura, Malaysia, dan Thailand.

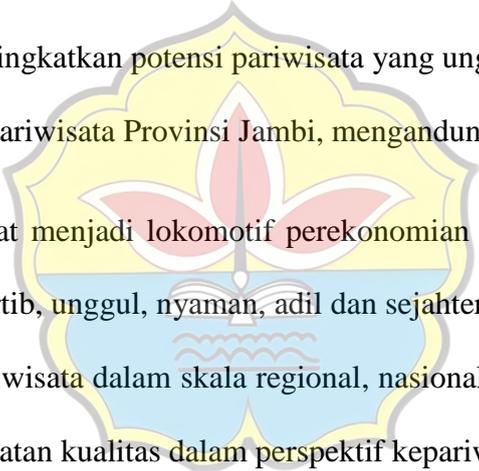
Memang keberadaan para investor asing tersebut tidak secara langsung pada substansi kebudayaan dan pariwisata, tetapi diyakini akan menyentuh sektor kebudayaan dan pariwisata dari sisi ketersediaan aksesibilitas infrastruktur dan dapat memenuhi kebutuhan akan keberadaan pelabuhan laut dan udara yang dapat disinggahi oleh jalur kapal/penerbangan internasional (sebagai pintu masuk/*entry point*), dengan memanfaatkan *exit gate* Singapura dan Malaysia. Eksternalitas positif dari hubungan langsung seperti ini dapat memberikan kemudahan bagi wisatawan untuk berwisata

menikmati objek dan daya tarik kepariwisataan yang ada di Provinsi Jambi.

Visi merupakan suatu gambaran harapan dan tantangan tentang keadaan masa depan yang berisikan cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan pada potensi dan asset yang dimiliki, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi mempunyai visi, yaitu

**“Terwujudnya Jambi sebagai daerah tujuan wisata yang unggul berdaya saing, berkelanjutan dan berbasis kekayaan alam dan budaya Menuju Jambi TUNTAS Tahun 2021” ,**

Dalam rangka meningkatkan potensi pariwisata yang unggul, berdaya saing, Visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, mengandung arti :

- 
- a. Pariwisata Jambi dapat menjadi lokomotif perekonomian yang berbasis ekonomi kerakyatan menuju tertib, unggul, nyaman, adil dan sejahtera (**TUNTAS**).
  - b. Jambi menjadi tujuan wisata dalam skala regional, nasional, dan internasional yang berbasis pada peningkatan kualitas dalam perspektif kepariwisataan.
  - c. Mempertahankan budaya lokal yang multikultur menjadi bagian dari semua aspek kehidupan masyarakat yang adaptif terhadap perkembangan zaman.

Misi adalah sesuatu yang diemban dan dilaksanakan oleh organisasi agar tujuannya dapat terlaksana dan dicapai dengan optimal. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak-pihak yang berkepentingan (*customer and stakeholders*) dapat mengenali tugas pokok dan fungsi organisasi serta dapat mengetahui peran dan program-programnya serta hasil dan manfaat yang akan diperoleh pada masa mendatang. Untuk dapat mewujudkan visi, diperlukan tindakan nyata dalam bentuk misi

sesuai dengan peran Disbudpar, yaitu :

- a. Mewujudkan pariwisata yang memiliki keunggulan kompetitif melalui upaya peningkatan kualitas destinasi pariwisata.
- b. meningkatkan keterlibatan stakeholder (kemitraan) dalam pengembangan kepariwisataan daerah menjadi produk pariwisata yang berkualitas
- c. Meningkatkan Aktifitas pemasaran Pariwisata yang efektif, selektif dan berdaya saing global.
- d. Meningkatkan pengelolaan Kekayaan budaya sebagai upaya peningkatan apresiasi masyarakat daerah, nasional dan internasional.
- e. Mewujudkan Pengembangan dan pemanfaatan keragaman budaya daerah sebagai upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat
- f. Meningkatkan perlindungan dan pelestarian budaya sebagai upaya meningkatkan ketahanan budaya daerah.

### **3.3 Struktur Organisasi**

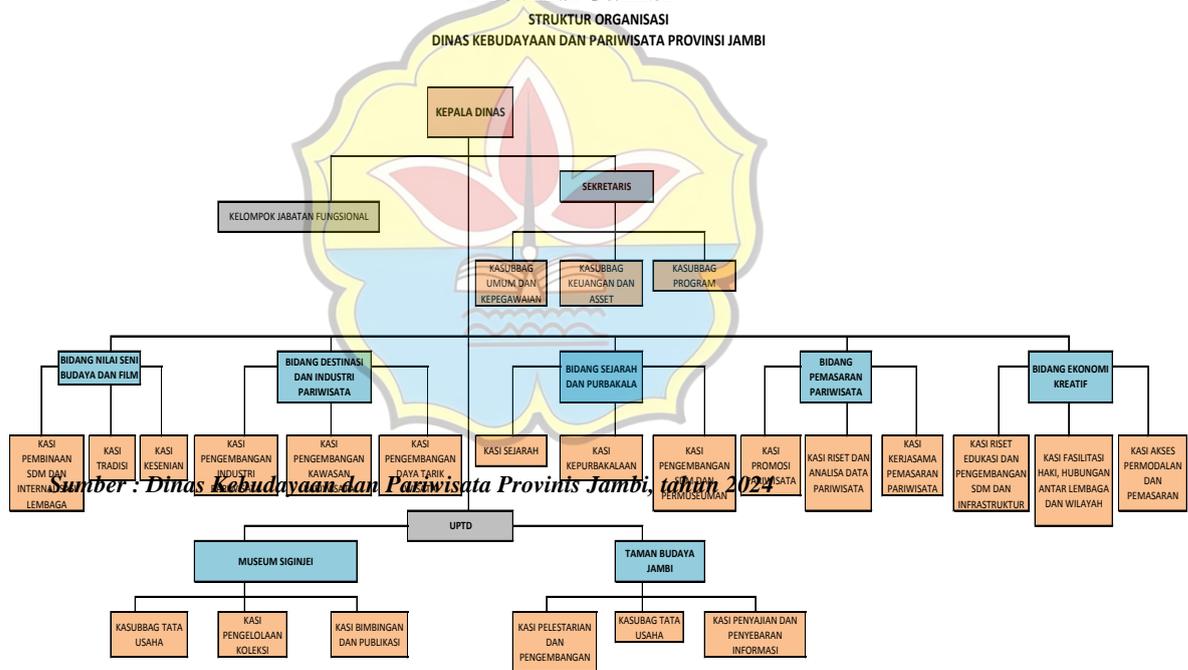
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 45 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Nomor 24 dan 25 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja unit Pelaksana Teknis Daerah Museum Siginjei dan Taman Budaya Jambi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi mempunyai tugas pokok Membantu Gubernur dalam rangka melaksanakan sebagian

urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan pariwisata berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam mendukung dan menjalankan tugas dan fungsi tersebut Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi mempunyai 2 (dua) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), yaitu (1) Museum Siginjei dan (2) Taman Budaya Jambi.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan susunan organisasi sebagai berikut:

**Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**



Pelaksanaan anggaran pada tahun 2023 menggunakan struktur Perda Nomor 1 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022 (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2023 Nomor 1).

Berdasarkan PERDA Nomor 14 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jambi, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi

mempunyai tugas pokok : “Melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dibidang kebudayaan dan pariwisata”.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kebudayaan dan pariwisata.
- b. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kebudayaan dan pariwisata.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kebudayaan dan pariwisata.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam mendukung dan menjalankan tugas dan fungsi tersebut Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi mempunyai 3 (tiga) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), yaitu (1) Museum Negeri Jambi, (2) Museum Perjuangan Rakyat Jambi, dan (3) Taman Budaya Jambi.

Berikut tugas dan fungsi dari pemangku jabatan dalam struktur organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi seperti yang diatur dalam PERDA Nomor 8 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jambi, sebagai berikut :

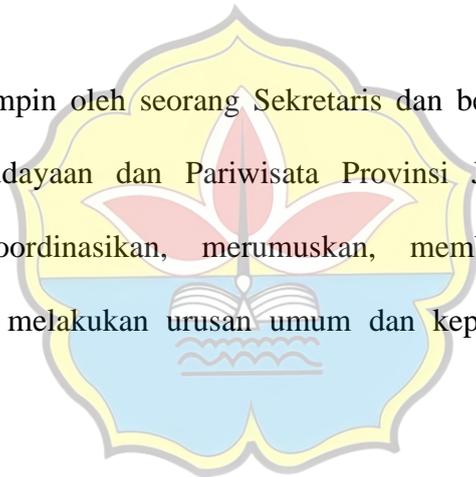
#### **1. Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

- a. Membantu Gubernur dibidang tugasnya
- b. Memimpin segala kegiatan dinas

- c. Memberikan saran-saran dan atau pertimbangan kepada Gubernur baik baik diminta atau tidak sehubungan dengan langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil
- d. Melaksanakan perintah dan atau Instruksi Gubernur
- e. Mengadakan Komunikasi dan koordinasi dengan dinas lain untuk kelancaran tugas dinas
- f. Melaporkan segala kegiatan kepada Gubernur
- g. Membina Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)

## 2. Sekretariat

Sekretariat di pimpin oleh seorang Sekretaris dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi mempunyai tugas Memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan, membina, menganalisa dan mengarahkan dalam melakukan urusan umum dan kepegawaian, keuangan dan penyusunan program



Fungsi:

- a. Melaksanakan koordinasi penyusunan program kerja, pengumpulan dan pengolahan data serta laporan
- b. Melakukan urusan rumah tangga, protokol dan surat menyurat
- c. Melaksanakan pengelolaan urusan Umum dan Kepegawaian
- d. Melaksanakan pengelolaan urusan Keuangan
- e. Melaksanakan pengelolaan urusan penyusunan Program

Sekretariat terdiri dari :

- a. Subbagian umum dan kepegawaian

- b. Subbagian keuangan dan aset
- c. Subbagian program dan pelaporan

### **3. Bidang Pengembangan Nilai Budaya dan Seni**

Bidang Nilai Budaya, Seni dan Film dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Pengembangan Nilai Budaya dan Seni bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, mempunyai tugas Menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian dan pengawasan serta menyelenggarakan pengembangan di bidang pengembangan nilai budaya dan seni.

Fungsi :

- a. Menyiapkan analisa rencana pengembangan dan penyelenggaraan nilai budaya, dan seni
- b. Menyiapkan kebijaksanaan, pembinaan, pengendalian dan pengawasan rencana operasional di bidang nilai budaya, seni dan film
- c. Menyiapkan bahan pembinaan dan bimbingan dibidang pengembangan nilai budaya dan seni

### **4. Bidang Sejarah dan Purbakala**

Bidang Sejarah dan Purbakala dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Sejarah Purbakala dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian dan pengawasan serta penyelenggaraan, pengembangan dibidang sejarah dankepurbakalaan

Fungsi :

- a. Menyiapkan analisis, rencana pengembangan dan penyelenggaraan sejarah dan keurbakalaan
- b. Menyiapkan kebijaksanaan pembinaan, pengendalian dan pengawasan rencana operasional di bidang sejarah dan keurbakalaan
- c. Menyiapkan bahan pembinaan di bidang sejarah dan keurbakalaan

#### 5. **Bidang Pengembangan Destinasi**

Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, mempunyai tugas Menyiapkan bahan kebijakan, pembinaan, penyelenggaraan dan pengembangan perusahaan usaha pariwisata, pemberdayaan masyarakat serta objek dan daya tarik wisata

Fungsi :

- a. Menghimpun dan mengorganisir seluruh kegiatan pada bidang Pengembangan Destinasi
- b. Membuat rencana dan program kerja tahunan bidang Pengembangan Destinasi
- c. Menghimpun dan mengolah bahan perumusan kebijakan di bidang pengembangan Destinasi
- d. Menganalisis bahan rumusan kebijakan di bidang Pengembangan Destinasi
- e. Menyusun bahan rumusan kebijakan di bidang Pengembangan Destinasi
- f. Menyusun bahan pembinaan di bidang Pengembangan Destinasi
- g. Melaksanakan pembinaan di bidang Pengembangan Destinasi

- h. Merumuskan dan menyiapkan juklak dan juknis penyelenggaraan dibidang Pengembangan Destinasi
- i. Merencanakan pengembangan perusahaan di bidang Pengembangan Destinasi
- j. Menyiapkan bahan informasi dan proses serta perkembangan investasi di bidang Pengembangan Destinasi
- k. Menyusun bahan pengawasan dan pengendalian kegiatan usaha pariwisata, pemberdayaan serta objek dan daya tarik wisata
- l. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan usaha di bidang pengembangan destinasi
- m. Menyampaikan informasi, pertimbangan saran dan laporan pelaksanaan kegiatan bidang Pengembangan Destinasi kepada Kepala Dinas
- n. Membina dan memberi petunjuk kepala bawahan dalam pelaksanaan tugas
- o. Menyiapkan bahan koordinasi dengan instansi terkait di bidang Pengembangan Destinasi
- p. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

## **6. Bidang Pemasaran**

Bidang Pemasaran dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Pemasaran dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, mempunyai tugas Membantu kepala Dinas Menganalisis pasar, penyiapan bahan perumusan kebijakan, pembinaan, pengkoordinasian dan penyelenggaraan promosi, pemasaran seni budaya dan kepariwisataan daerah

Fungsi :

- a. Memimpin dan mengorganisir seluruh kegiatan pada Sub Dinas Pemasaran
- b. Membuat rencana dan program kerja tahunan Bidang Pemasaran
- c. Menghimpun bahan rumusan kebijakan dibidang pemasaran
- d. Menganalisis bahan rumusan kebijakan dibidang pemasaran
- e. Menyusun bahan rumusan kebijakan dibidang pemasaran
- f. Menyusun Juklak dan juknis pembuatan bahan promosi dan pemasaran
- g. Melaksanakan pembinaandibidangpemasaran
- h. Merumuskan juklak dan juknis penyelenggaraan dan pengembangan di bidang Pemasaran
- i. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama promosi dan pemasaran
- j. Menyiapkan bahan dan menyelenggarakan kegiatan promosi dan pemasaran
- k. Menyiapkan bahan dan menyelenggarakan kegiatan promosi dan publikasi serta pelayanan informasi
- l. Menyusun bahan pengawasan dan pengendalian kegiatan pemasaran
- m. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan di bidang pemasaran
- n. Menyampaikan informasi, pertimbangan dan laporan pelaksanaan kegiatan Bagian Pemasaran kepada Kepala Dinas
- o. Membina dan memberi petunjuk kepada bawahan dalam melaksanakan tugas
- p. Menilai prestasi kerja, mengisi dan menandatangani SKP bawahan langsung sesuai dengan peraturan yang berlaku
- q. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan

## 7. UPTD Museum Seginjei Jambi

Museum Seginjei Jambi adalah Museum umum mempunyai tugas melaksanakan sebahagian kewenangan dan tugas teknis tertentu yang diberikan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam bidang pengumpulan, penyimpanan, perawatan, pengawetan, penyajian, penelitian koleksi dan penyetoran hasilnya, memberikan bimbingan edukatif kultural benda-benda yang mempunyai nilai budaya dan ilmiah yang bersifat lokal dan regional (Provinsi).

Fungsi :

- a. pengumpulan,penyimpanan,perawatan,pengawetan dan penyajian benda-benda yang mempunyai nilai budaya dan ilmiah
- b. Pengenalan dan menyebarluaskan hasil penelitian benda-benda yang mempunyai nilai budaya dan ilmiah
- c. Melakukan perawatan/pelestarian dan penyajian rekreatif koleksi benda- benda yang mempunyai nilai budaya dan ilmiah
- d. Pelaksanaan perpustakaan dan pendokumentasian ilmiah
- e. Pelaksanaan bimbingan edukatif kultural, penyajian rekreatif dan publikasi museum dan permuseuman
- f. Pelaksanaan urusan tata usaha

- Kepala Museum Seginjei Jambi

Museum Negeri Jambi dipimpin oleh seorang Kepala Museum Seginjei Jambi dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan tugas pokok Museum Negeri Jambi

Fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja Museum Seginjei
- b. Penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan tugas operasional sehari-hari
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi dan Kelompok Jabatan fungsional
- d. Penilaian hasil pekerjaan tugas Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi dan Kelompok Jabatan Fungsional
- e. Pelaksanaan evaluasi kegiatan, pembuat dan penyampaian laporan berkala dan insidental kepada Kepala Dinas dan Tembusan kepada instansi terkait
- f. Pelaksana tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas

#### **8. UPTD Museum Perjuangan Rakyat Jambi**

Museum Perjuangan Rakyat adalah museum khusus mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan tugas teknis tertentu yang diberikan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam bidang pengumpulan, penyimpanan, perawatan/pelestarian, penelitian koleksi dan penerbitan hasilnya, penyajian serta publikasi, bimbingan edukatif kultural benda sejarah Perjuangan Rakyat Jambi sebelum Kemerdekaan RI, Kemerdekaan RI dan masa pengisian Kemerdekaan RI, yang bersifat lokal dan regional (Provinsi)

Fungsi :

- a. Pengumpulan, penyimpanan, perawatan, pengawetan, dan penyajian benda-benda yang mempunyai nilai sejarah dan perjuangan rakyat Jambi

- b. Pengenalan dan menyebarluaskan hasil penelitian benda-benda yang mempunyai nilai sejarah dan kejuangan rakyat Jambi
- c. Pembimbingan edukatif kultural dan penyajian rekreatif benda kolektif yang mempunyai nilai sejarah dan kejuangan rakyat Jambi
- d. Pelaksanaan perpustakaan dan pendokumentasian ilmiah
- e. Pelaksanaan urusan Tata Usaha

- Kepala Museum Perjuangan Rakyat Jambi

Museum Perjuangan Rakyat Jambi dipimpin oleh seorang Kepala Museum Perjuangan Rakyat Jambi dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, memimpin dan melaksanakan tugas pokok Museum Perjuangan Rakyat Jambi

Fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja Museum Perjuangan Rakyat Jambi
- b. Penentu kebijakan dan mengambil keputusan dalam pemecahan masalah yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan tugas operasional sehari-hari
- c. Pembagi, Pengatur Hubungan kerja dan pengkoordinasi pelaksanaan tugas kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi dan Kelompok Jabatan Fungsional sesuai dengan bidang masing-masing
- d. Penilai hasil pekerjaan tugas Kepala Sub bagian Tata Usaha, Seksi dan Kelompok jabatan Fungsional
- e. Pelaksanaan Evaluasi Kegiatan, Pembuat dan penyampaian laporan berkala dan insidentil Kepada Kepala Dinas dan tembusan kepada instansi terkait
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas

## 9. UPTD Taman Budaya Jambi

Taman Budaya Jambi mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan dan tugas teknis tertentu yang diberikan Dinas Kebudayaan dan pariwisata dalam bidang kegiatan pembinaan dan pengembangan seni budaya lokal dan regional di Provinsi Jambi.

Fungsi :

- a. Pelaksana kegiatan laboratoris berupa pengkajian, revitalisasi pengolahan dan eksperimentasi
- b. Pelatihan dan bimbingan
- c. Pelaksana pameran dan pertunjukan seni budaya
- d. Pelaksana festival, lomba dan sayembara seni budaya
- e. Pelaksana ceramah, temukarya, sarasehan, lokakarya, workshop, diskusi seminar dan temu karya.
- f. Pelaksanaan dokumentasi, perpustakaan budaya, informasi seni, promosi dan sosialisasi.
- g. Pelaksana urusan tata usaha dan rumah tangga Taman Budaya.

### - Kepala Taman Budaya Jambi

Taman Budaya Jambi dipimpin oleh seorang Kepala Taman Budaya Jambi dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi yang bertugas memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Taman Budaya Jambi

Fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program kerja

- b. Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan Taman Budaya
- c. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas, baik diminta atau tidak sehubungan dengan langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil
- d. Melaksanakan kegiatan koordinasi dengan instansi terkait
- e. Menyusun laporan tengah tahun dan tahunan
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

### **3.1.3 Tugas dan Fungsi**

Peraturan Gubernur Jambi Nomor 45 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, menetapkan bahwa Dinas Provinsi Jambi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kebudayaan dan pariwisata. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang kebudayaan dan pariwisata;
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kebudayaan dan pariwisata;
- 3) Pembinaan dan pengembangan pelaksanaan tugas dibidang kebudayaan dan pariwisata, dan;
- 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugasnya.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi senantiasa berusaha menjalankan Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Provinsi Jambi dengan baik, namun demikian banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Secara umum perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah bidang kebudayaan dan pariwisata sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain:

1. Ketersediaan konektivitas dan infrastruktur yang belum optimal;
2. Kesiapan masyarakat di sekitar destinasi pariwisata yang belum optimal;
3. Daya saing produk wisata yang belum optimal;
4. Kegiatan promosi pariwisata masih berjalan parsial;
5. Kurangnya kualitas dan kuantitas SDM ekonomi kreatif, pengetahuan kewirausahaan komprehensif, mulai dari legalitas usaha, manajemen keuangan hingga penguasaan tren pasar, literasi digital, akses permodalan serta belum tersedianya ruang kreatif yang representatif;
6. Terbatasnya sumber daya manusia dibidang kebudayaan yang berkualitas, dan belum adanya pemetaan profesi serta standar kompetensi profesi, terbatasnya jumlah, kompetensi dan persebaran insan kebudayaan serta belum optimalnya regenerasi secara berkelanjutan terutama untuk bidang-bidang yang membutuhkan keahlian khusus serta terbatasnya tenaga dalam tata kelola di bidang kebudayaan
7. Rendahnya kesadaran dan pemahaman akan pembangunan kebudayaan merupakan salah satu penyebab rendahnya nilai pemanfaatan ekonomi dari berbagai cagar budaya serta fasilitas dan infrastruktur kebudayaan yang telah ada.

Pihak yang paling berpengaruh terlibat dalam proses pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah bidang pariwisata saat ini mencakup atensi dan sikap positif masyarakat terhadap kepariwisataan serta potensi wilayah pedesaan. Juga

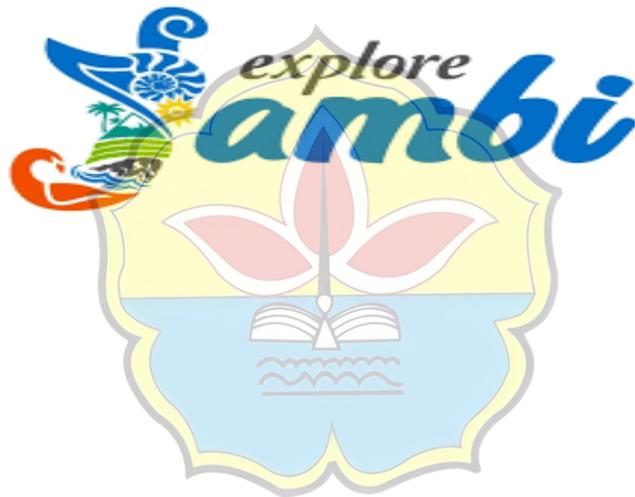
kemitraan yang semakin luas dibangun di kalangan pelaku pariwisata. Sedangkan dinamika yang paling berpengaruh terhadap pelaksanaan program dan kegiatan adalah pertumbuhan pembangunan infrastruktur dan konektivitas antar wilayah dan destinasi.

Pada bidang kebudayaan faktor internal yang berpengaruh adalah adanya upaya pemerintah bersama masyarakat untuk melindungi, melestarikan mengembangkan dan memanfaatkan kebudayaan Jambi melalui berbagai program dan kegiatan, terutama penanaman rasa cinta dan bangga terhadap kebudayaan Jambi. Faktor eksternal datang dari luar dimana terjadi komunikasi budaya melalui teknologi komunikasi, maka budaya luar yang baik dan sesuai dengan kepribadian serta falsafah bangsa dapat mendorong pengayaan kebudayaan melalui proses alikuturasi budaya.

Memperhatikan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsinya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata selalu berusaha meningkatkan kapasitas perencanaan melalui koordinasi-koordinasi dengan stakeholder yang terkait, dan selalu berusaha meningkatkan kapasitas sumber daya yang dimiliki.

### **3.4 Logo Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Ada pun logo Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :



**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 97 responden yang merupakan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Kuisioner disebarkan langsung kepada responden untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian.

**4.1.1 Karakteristik Responden**

**4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Perempuan	63	64,95
Laki-laki	34	35,05
Jumlah	97	100

*Sumber: data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden penelitian ini didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 64,95% sedangkan laki-laki sebanyak 35,05%.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner diperoleh data mengenai usia responden sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Jumlah	Presentase %
1.	20 – 24 Tahun	25	25,77
2.	25 – 29 Tahun	33	34,02
3.	30 – 34 Tahun	24	24,74
4.	>35 Tahun	15	15,47
	Jumlah	97	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa presentase umur responden terbanyak pada usia 25 – 29 tahun sebanyak 34,02 % dan persentase terkecil yaitu pada usia > 35 tahun sebanyak 15,47%.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1.	SMA	8	8,24
2.	D3	5	5,15
3.	S1	63	64,94
4.	S2	21	21,67
	Total	97	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan yang terbanyak dengan tingkat S1 sebanyak 64,94% sedangkan yang terkecil pada tingkat D3 sebanyak 5,15%.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Bekerja

**Tabel 4.4**

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase %
1.	< 2 Tahun	15	15,46
2.	3 – 10 Tahun	24	24,74
3.	11 – 20 Tahun	42	43,30
4.	> 20 Tahun	16	16,50
	Total	97	100

Sumber : Data Pimer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu 11 – 20 Tahun dengan persentase 43,30% sedangkan yang terkecil pada < 2 Tahun yaitu 15,46%.

#### 4.1.2 Analisis Tingkat Pendidikan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi

Untuk mengetahui tingkat pendidikan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Tingkat pendidikan dibagi menjadi 2 (dua) indikator yaitu :

##### 1. Latar Belakang Pendidikan

Hasil tanggapan responden pada indikator latar belakang pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Pada Indikator Latar Belakang Pendidikan**

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1.	Pengetahuan yang didapat saat menjalani pendidikan berpengaruh penting dalam menyelesaikan pekerjaan		2 (4)	10 (30)	30 (150)	55 (220)	404	Sangat Tinggi
2.	Pengetahuan yang didapat saat menjalani pendidikan membantu dalam		2 (4)	16 (48)	22 (110)	57 (228)	390	Tinggi

	menyelesaikan pekerjaan							
3.	Saya memiliki keterampilan yang didapat saat melakukan pendidikan	4 (8)	14 (42)	20 (100)	59 (236)	386	Tinggi	
4.	Memiliki keterampilan individu sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan	1 (2)	2 (6)	36 (180)	58 (232)	420	Sangat Tinggi	
Total						1.600		
Rata - rata						400	Tinggi	

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan rata-rata pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi menilai latar belakang pendidikan berada pada skor 400 artinya dapat dikatakan tinggi karena berada pada rentang skala 329,8 – 407,3.

## 2. Wawasan Pengetahuan

Hasil tanggapan responden pada indikator wawasan pengetahuan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Pada Indikator Wawasan Pengetahuan**

No.	PERNYATAAN	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik			3 (9)	72 (288)	22 (110)	407	Sangat Tinggi
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target		1 (2)	13 (39)	58 (232)	25 (125)	398	Tinggi
7.	Memiliki attitude yang baik akan disenangi rekan kerja		1 (2)	5 (15)	57 (228)	33 (165)	410	Sangat Tinggi
8.	Pada saat menjalani pendidikan dulu saya diajarkan untuk menghargai sesama manusia			4 (12)	40 (160)	53 (265)	437	Sangat Tinggi

9.	Memiliki kepribadian yang baik akan menambah nilai diri seseorang		1 (2)	1 (3)	35 (140)	60 (300)	445	Sangat Tinggi
10.	Semua perusahaan selalu mencari karyawan dengan akhlak yang baik		1 (2)	3 (9)	39 (156)	54 (270)	437	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							2.534	
<b>Rata-rata</b>							422,3	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skor skala tertinggi pada pernyataan Memiliki kepribadian yang baik akan menambah nilai diri seseorang sebesar 445 dan secara keseluruhan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi menilai wawasan pengetahuan berada pada rata-rata 422,3, artinya dapat dikategorikan sangat tinggi karena berada pada rentang skala 407,4 – 485.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator tingkat pendidikan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Rekap Jawaban Indikator Tingkat Pendidikan**

No.	Dimensi	Rata-rata	Keterangan
1.	Latar Belakang Pendidikan	400	Tinggi
2.	Wawasan Pengeahuan	422,3	Sangat Tinggi
	Total	822,3	
	Rata -rata	411,15	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil Olah Data*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor keseluruhan indikator tingkat pendidikan adalah 411,15. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dalam kategori Sangat Tinggi, dimana skor yang paling tinggi pada indikator wawasan pendidikan dengan rata-rata 422,3.

### 4.1.3 Analisis Tingkat Pengalaman Kerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi

Untuk mengetahui tingkat pengalaman kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dapat dilihat dari hasil skor yang diperoleh dari kuesioner variabel pengalaman kerja dibagi menjadi 3 indikator yaitu :

#### 1. Lama waktu atau masa bekerja

Hasil tanggapan responden pada indikator lama waktu atau masa bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja pada indikator Lama Waktu atau Masa Kerja**

No	PERNYATAAN	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah saya miliki sebelumnya.		2 (4)	19 (57)	50 (200)	26 (130)	391	Tinggi
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan			4 (12)	62 (248)	31 (155)	415	Sangat Tinggi
3.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya dapat menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.			8 (24)	58 (232)	31 (155)	411	Sangat Tinggi
Total							1.217	
Rata-rata							405,66	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan rata-rata pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi berada pada 405,66 skor artinya dapat dikatakan tinggi karena berada pada rentang skala 329,8 - 407,3.

## 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki

Hasil tanggapan responden pada indikator efektivitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Pada Indikator Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki**

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya.			13 (39)	60 (240)	26 (130)	409	Sangat Tinggi
2.	Dalam bekerja, saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya.			11 (33)	60 (240)	26 (130)	403	Tinggi
Total							812	
Rata-rata							406	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan rata-rata pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi menilai tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki berada pada skor 406 artinya dikatakan tinggi karena berada pada rentang skala 329,8 – 407,3.

### 3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Adapun rekap skor rata-rata skor untuk masing-masing indikator tingkat pengalaman kerja pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Pada**  
**Indikator Tingkat Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan**

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh Perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja.			8 (24)	59 (236)	30 (150)	410	Sangat Tinggi
2.	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif			12 (36)	61 (244)	24 (120)	400	Tinggi
3.	Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja.			28 (72)	45 (180)	23 (115)	367	Tinggi
Total							1.177	
Rata-rata							392,3	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan rata-rata pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi menilai tingkat Tingkat Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan berada pada skor 392,3 artinya dikatakan tinggi karena berada pada rentang skala 329,8 – 407,3.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Tingkat Pengalaman Kerja pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Rekap Jawaban Indikator Pengalaman Kerja**

No.	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1.	Lama waktu atau masa bekerja	405,6	Tinggi
2.	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki	406	Tinggi
3.	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	392,3	Tinggi
Total		1.203,9	
Rata - rata		401,3	Tinggi

*Sumber : Hasil Olah Data*

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel pengalaman kerja adalah 401,3. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dalam kategori tinggi. Diantara tiga indikator tersebut skor rata-rata tertinggi pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan rata-rata 406. Sedangkan skor terendah pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 392,3.

#### **4.1.4 Analisis Tingkat Kinerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Untuk mengetahui tingkat kinerja kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dapat dilihat dari hasil skor yang diperoleh dari kuesioner variabel kinerja dibagi menjadi 4 dimensi yaitu :

##### **1. Target**

Hasil tanggapan responden pada dimensi target dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Respon Mengenai Kinerja Pada Dimensi Target**

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya			5 (15)	67 (268)	25 (125)	408	Sangat Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur			10 (30)	66 (264)	19 (95)	389	Tinggi
3.	Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan			7 (21)	71 (284)	19 (95)	400	Tinggi
Total							1.197	
Rata-rata							399	Tinggi

*Sumber : Hasil Olah Data*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan rata-rata pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi berada pada skor 399 artinya dapat dikatakan tinggi karena berada pada rentang skala 329,8 – 407,3.

## 2. Kualitas

Hasil tanggapan responden pada dimensi kualitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Respon Mengenai Kinerja Pada Dimensi Kualitas**

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan			11 (33)	64 (256)	22 (110)	399	Tinggi
2.	Kemampuan anda menentukan ukuran volume		1 (2)	17 (51)	61 (244)	18 (90)	387	Tinggi
3.	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan		1 (3)	18 (54)	58 (232)	20 (100)	389	Tinggi
Total							1.175	
Rata-rata							391,6	Tinggi

*Sumber : Hasil Olah Data*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan rata-rata pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi menilai dimensi kualitas berada pada skor 391,6 artinya dapat dikatakan tinggi berada pada rentang skala 329,8 – 407,3.

### 3. Waktu Penyelesaian

Hasil tanggapan responden pada dimensi waktu penyelesaian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Respon Mengenai Kinerja Pada Dimensi Waktu Penyelesaian**

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya		1 (2)	10 (30)	57 (228)	29 (145)	405	Tinggi
2.	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan			6 (18)	60 (240)	31 (155)	413	Sangat Tinggi
3.	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	1 (1)	1 (2)	10 (30)	52 (260)	23 (115)	408	Sangat Tinggi
Total							1.226	
Rata-rata							408,6	Tinggi

*Sumber : Hasil Olah Data*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan rata-rata pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi menilai dimensi kualitas berada pada skor 408,6 artinya dapat dikatakan sangat tinggi berada pada rentang skala 407,4 – 485.

#### 4. Taat Asas

Hasil tanggapan responden pada dimensi taat asas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Respon Mengenai Kinerja Pada Dimensi Taat Asas**

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab			5 (15)	60 (240)	32 (160)	415	Sangat Tinggi
2.	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan			3 (9)	55 (220)	39 (195)	424	Sangat Tinggi
3.	Tidak melanggar aturan Tupoksi			10 (30)	52 (208)	34 (170)	408	Sangat Tinggi
Total							1.247	
Rata-rata							415,6	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan rata-rata pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi menilai dimensi waktu penyelesaian berada pada skor 415,6 artinya dapat dikatakan tinggi berada pada rentang skala 407,4 - 485.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Rekap Jawaban Dimensi Kinerja**

No.	Dimensi	Rata-rata	Keterangan
1.	Target	399	Tinggi
2.	Kualitas	391,6	Tinggi
3.	Waktu Penyelesaian	408,6	Sangat Tinggi
4.	Taat Asas	415,6	Sangat Tinggi

Total	1.614,8	
Rata - rata	403,7	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja adalah 403,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dalam kategori tinggi. Diantara empat dimensi tersebut skor rata-rata tertinggi pada dimensi taat asas dengan rata-rata 415,6. Sedangkan skor terendah pada target dengan rata-rata 399.

#### 4.1.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas dikatakan valid jika ada kesamaan antara dua yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada subjek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat pengukuran yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi pada subjek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiono,2019:175). Begitu juga sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka pernyataan (indikator) tersebut tidak valid.  $R$  tabel dalam penelitian ini yaitu 0,2006 dengan  $df = 97-2-1 = 94$ . Hasil dari uji dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.17**  
**Uji Validitas**

Variabel	No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Pendidikan (X1)</b>	1.	0,360	0,2006	Valid
	2.	0,463	0,2006	Valid
	3.	0,403	0,2006	Valid
	4.	0,391	0,2006	Valid
	5.	0,705	0,2006	Valid
	6.	0,100	0,2006	Tidak Valid
	7.	0,405	0,2006	Valid
	8.	0,420	0,2006	Valid
	9.	0,256	0,2006	Valid
	10.	0,413	0,2006	Valid
<b>Pengalaman (X2)</b>	1.	0,427	0,2006	Valid
	2.	0,444	0,2006	Valid
	3.	0,594	0,2006	Valid
	4.	0,635	0,2006	Valid
	5.	0,608	0,2006	Valid
	6.	0,100	0,2006	Tidak Valid
	7.	0,668	0,2006	Valid
	8.	0,407	0,2006	Valid
<b>Kinerja ( Y )</b>	1.	0,807	0,2006	Valid
	2.	0,820	0,2006	Valid
	3.	0,788	0,2006	Valid
	4.	0,838	0,2006	Valid
	5.	0,781	0,2006	Valid
	6.	0,806	0,2006	Valid
	7.	0,789	0,2006	Valid
	8.	0,691	0,2006	Valid
	9.	0,820	0,2006	Valid
	10.	0,824	0,2006	Valid
	11.	0,790	0,2006	Valid
	12.	0,631	0,2006	Valid

*Sumber : diolah Dari Data Primer*

Berdasarkan tabel pada data uji validitas diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel 0,2006 yang diperoleh dari jumlah responden  $n = 97$ , dengan tingkat signifikansi = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Realiabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji realibilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 97 pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, dengan menggunakan pertanyaan yang telah valid dalam uji validitas dan akan ditentukan realibilitasnya.

Menggunakan program SPSS 22.0 *for Windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
  - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka reliabel
  - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka tidak reliabel

Variabel dikatakan baik apabila memiliki Cronbach's Alpha  $>$  dari 0,6 (Priyanto, 2013:30)

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan	0,806	Reliabel
Pengalaman	0,852	Reliabel
Kinerja	0,725	Reliabel

Sumber :data diolah,2024

Berdasarkan tabel uji realibilitas diatas dapat dilihat dari nilai koefisien *cronbach's alpha* jika masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

#### 4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi berdasarkan hitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut ini :

**Tabel 4.19**  
**Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std.Error			
<b>1 ( Constant )</b>	-6.188	25.120		-.246	.806
<b>Pendidikan</b>	.666	.090	.550	7.430	.000
<b>Pengalaman</b>	.362	.075	.357	4.821	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber :data diolah (SPSS 22), 2024

Berdasarkan hasil uji SPSS 22 diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = - 6.188 + 0,666 X1 + 0,362 X2$$

Konstanta sebesar -6.188 memberikan arti bahwa apabila variabel pendidikan dan variabel pengalaman diasumsikan = 0, maka kinerja secara konstanta -6.188. Koefisein regresi variabel pendidikan sebesar 0,666 memberikan arti bahwa dengan penambahan satu satuan variabel pendidikan, maka akan terjadi kenaikan kinerja

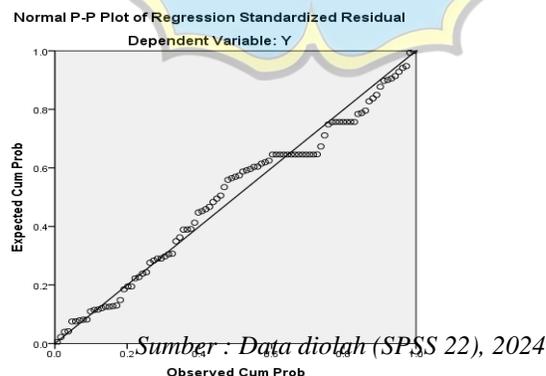
pegawai sebesar 0,666. Koefisien regresi variabel pengalaman sebesar 0,362 memberikan arti bahwa setiap penambahan variabel pengalaman kerja sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,362 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

#### 4.1.7 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal atau tidak, karena uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Metode Uji P-Plot atau uji normal probability plot dipilih untuk membantu dalam penjelasan melalui grafik.

##### a. Uji Grafik



Dari gambar 4.1 kurva normal P-Plot diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal masih mengikuti garis diagonal dan

tidak melebar jauh. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan data layak digunakan.

**b. Uji Statistik**

**Tabel 4.20**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std.Deviation	45.63040219
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
	Positive	0,088
	Negative	-0,085
Test Statistic		0,088
Asymp.Sig.(2-tailed)		.062 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Liliesfors Significance Correction

Sumber : data diolah (SPSS 22), 2024

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,062 lebih besar dari 0,05 maka artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian data penelitian pada penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**2. Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2012:88), uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memperlihatkan adanya multikolonieritas atau terjadinya korelasi. Dan jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah

variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independennya sama dengan nol. Ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dideteksi dari *tolerance value* atau *variance Inflation Factor (VIF)*.

**Tabel 4.21**  
**Uji Multikolonieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error				Tolerance	VIF
1 ( Constant )	-6.188	25.120		-.246	.806		
Pendidikan	.666	.090	.550	7.430	.000	0.667	1.500
Pengalaman	.362	.075	.357	4.821	.000	0.667	1.500

a. Dependent Variabel : Kinerja

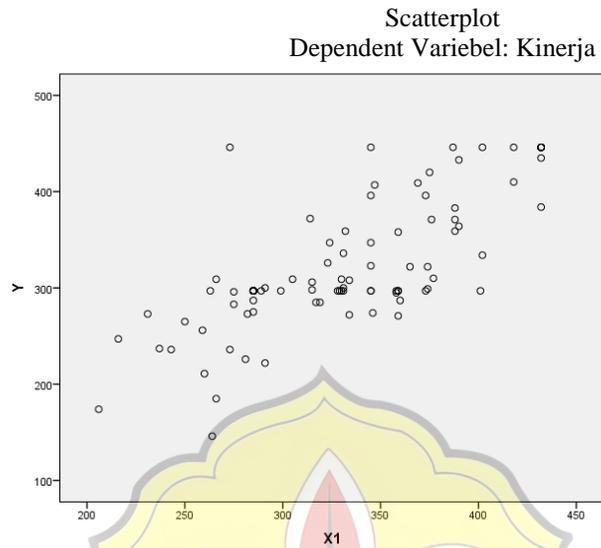
Sumber : data diolah (SPSS 22), 2024

Berdasarkan tabel 4.21 uji multikolonieritas diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen pendidikan (X1) sebesar 0,667 dan variabel pengalaman (X2) sebesar 0,667 menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen diatas 0,1 dan nilai VIF dari variabel independen pendidikan sebesar 1.500 dan nilai VIF variabel pengalaman kerja sebesar 1.500 Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan grafik scatterplot. Jika pancaran data yang

berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak, titik-titik data juga mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

##### 4.1.8 Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2018). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2018). Nilai R2 dapat dilihat pada tabel *model summary*.

**Tabel 4.22**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.657	.649	0.09280

a. Predictors : (Constant), Pendidikan,Pengalaman

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : data olah (SPSS 22),2024

Berdasarkan data pada tabel 4.22 diatas menunjukkan korelasi antara variabel pendidikan (X1) dan variabel pengalaman (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,810 artinya ada hubungan yang kuat antara variabel pendidikan dan variabel pengalaman terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel nilai R2 sebesar 0,657 yang artinya hasil tersebut menyatakan bahwa variabel pendidikan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 65,7% sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 4.1.9 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali

(2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05.

**Tabel 4.23**  
**Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	288876.860	2	144438.430	89.85	.000 <sup>b</sup>
Residul	151098.686	94	1607.433		
Total	439975.546	96			

a. Dependent Variabel : Kinerja

b. Predictors : (constant), Pendidikan, Pengalaman

Sumber : data diolah (SPSS 22), 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.23 diatas hasil output dari uji F. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dari output ANOVA pada tabel diatas. Nilai F hitung diperoleh adalah 89.857 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,09. Maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung  $89.857 > F$  tabel 3,09 dengan tingkat signifikansi 0,000 karna tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan variabel pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

**Tabel 4.24**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	sig
		td.Error			
1 ( Constant )	-6.188	25.120		-.246	.806
Pendidikan	.666	.090	.550	.7.430	.000
Pengalaman	.362	.075	.357	.4.821	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : data diolah (SPSS 22), 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.24 diatas dapat diketahui hasil output uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengaruh variabel pendidikan (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung pendidikan adalah 7.430 dengan nilai signifikansi 0,000 dan t tabel 1,985 nilai t hitung  $7.430 > 1.985$  dan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja.

Pengaruh variabel pengalaman kerja (X2) terhadap variabel kinerja dapat dilihat nilai t hitung pengalaman kerja adalah 4.821 dengan nilai signifikansi 0,000 dan t tabel 1.985. Nilai t hitung  $4.821 > t$  tabel 1.985 dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja.

## **4.2 Analisis dan Pembahasan**

### **4.2.1. Analisis Karakteristik Responden**

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 97 responden pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dapat diketahui karakteristik responden menurut jenis kelamin pada penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 63 orang dan laki-laki sebanyak 34 orang. Kemudian dapat diketahui karakteristik responden menurut umur terbanyak pada usia 25 – 29 tahun yaitu sebanyak 33 orang dan jumlah terkecil responden berada pada usia > 35 tahun yaitu sebanyak 15 orang. Selanjutnya diketahui karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terbanyak berada pada tingkat pendidikan S1 yaitu berjumlah 63 orang dan tingkat pendidikan responden paling kecil berada pada tingkat D3 yaitu berjumlah 5 orang. Terakhir diketahui karakteristik responden menurut masa kerja, responden terbanyak berada pada kategori masa kerja 11 – 20 tahun berjumlah 42 orang dan responden yang memiliki masa kerja lebih singkat < 2 tahun sebanyak 15 orang.

### **4.2.2 Analisis Pendidikan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi**

#### **Jambi**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana menurut Sukoco (2010:45) Pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja, dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikannya yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Kemudian untuk pendidikan rata-rata keseluruhan skor berada pada kategori sangat tinggi, dimana skor yang paling tinggi pada indikator wawasan pendidikan dengan rata-rata 422,3. Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t), maka Pengaruh variabel pendidikan (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung pendidikan adalah 7.430 dengan nilai signifikansi 0,000 dan t tabel 1,985 nilai t hitung  $7.430 > 1.985$  dan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja.

#### **4.2.3 Analisis Pengalaman Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Pengalaman kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dinilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel pengalaman kerja adalah 401,3. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dalam kategori tinggi jika dilihat pada rentang skala 329,8 – 407,3. Diantara tiga indikator tersebut skor rata-rata tertinggi pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

dengan rata-rata 406. Sedangkan skor terendah pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 392,3.

Berdasarkan uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja dapat dilihat nilai t hitung pengalaman kerja adalah 4.821 dengan nilai signifikansi 0,000 dan t tabel 1.985. Nilai t hitung  $4.821 > t$  tabel 1.985 dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja.

#### **4.2.4 Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata**

##### **Provinsi Jambi**

Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dinilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja adalah 403,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi dalam kategori tinggi berada pada skala 329 – 407,3. Diantara empat dimensi tersebut skor rata-rata tertinggi pada dimensi taat asas dengan rata-rata 415,6. Sedangkan skor terendah pada target dengan rata-rata 399.

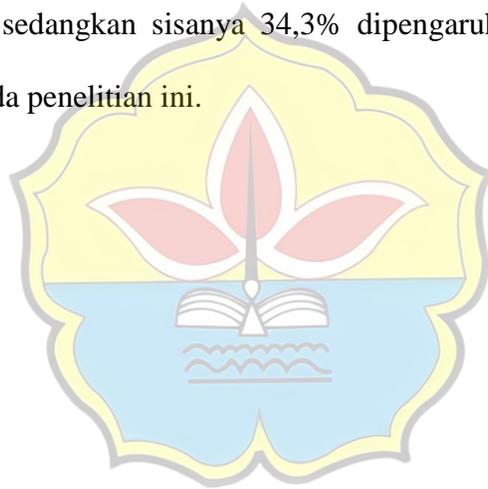
#### **4.2.5 Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

##### **Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi**

Berdasarkan uji simultan (uji F) dapat diketahui secara bersama-sama (simultan) variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Provinsi Jambi. Hal ini ditunjukkan dimana nilai F hitung diperoleh adalah 89.857 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,09. Maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung  $89.857 > F \text{ tabel } 3,09$  dengan tingkat signifikansi 0,000 karna tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar sebesar 0,657 yang artinya hasil tersebut menyatakan bahwa variabel pendidikan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 65,7% sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar dimana skor yang paling tinggi pada indikator wawasan pendidikan dengan rata-rata 422,3. Pengalaman kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi diketahui rata-rata skor sebesar tertinggi pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan rata-rata 406. Kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 415,6 artinya dapat dikategorikan sangat tinggi.
2. Berdasarkan uji simultan (uji f) dapat diketahui secara bersama-sama (simultan) variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Hal iniditunjukkan dimana nilai F hitung diperoleh adalah 89.857 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,09. Maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung  $89.857 > F \text{ tabel } 3,09$  dengan tingkat signifikasi 0,000 karna tingkat signifikasi  $< 0,05$ , maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

3. Berdasarkan nilai t hitung pada variabel pendidikan adalah 7.430 dengan nilai signifikansi 0,000 dan t tabel 1,985 nilai t hitung  $7.430 > 1.985$  dan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja. Sedangkan t hitung pada variabel pengalaman kerja adalah 4.821 dengan nilai signifikansi 0,000 dan t tabel 1.985. Nilai t hitung  $4.821 > t$  tabel 1.985 dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut ini adalah beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan serta dorongan bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi untuk menjadi instansi yang lebih baik lagi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah lama bekerja dengan tekun. Instansi juga dapat memberikan anggaran kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Diharapkan kepada peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya terkait pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai agar memperluas penelitian dengan menambahkan variabel yang belum ada dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah.(2015) *Pengantar Manajemen*.Mitra Wacana Media.Jakarta
- Azis dan Irjayanti (2014),*Manajemen*,Bandung, Mardika Group
- Alwi, Syafaruddin (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif* BPEF, Yogyakarta
- Chairunnisa, Connie, (2016) *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*.Depok : PT.Rajagrafindo Persada
- Dariwardani, Ni Made Inna 2014. *Analisa Dinamika (Poverty Dynamics)* di Bali Berdasarkan Data Susenaas Panel 2008 – 2010. Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan,7 (1)
- Foster.Bill (2001).*Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*.PPM.Jakarta
- Handoko, T.H (2014) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.Yogyakarta
- Husaini Usman (2011) *Metodologi Penelitian*.Bumi Aksara.Jakarta
- Hasibuan,M (20017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, S.P, Malayu(2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BumiAksara, Jakarta.
- Kasmir Dr(2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Raja Gravindo Persada, Depok
- Liza,&Suktiarti. (2013).*Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikandan Status Pekerjaandengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten pekalongan*. Skripsi. Jurusan S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.
- Mankiw, N. Gregory (2013), *Pengantar Ekonomi Makro*, Edisi Ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara(2010),*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maharani.Anastasya(2021).*Optimalisasi Instagram Sebagai Media Marketing*.Cv.Cendekia Press. Bandung

- Martoyo.Susilo(2007).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.BPFE.Yogyakarta
- Sutrisno,(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Prenadamedia.Jakarta.
- Sedarmayanti.(2019).*Sumber Daya Manusia*.Refika Aditama.Bandung
- Seran (2017).*Hubungan Antara Pendidikan, Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi*.Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan.Vol.10 No.2
- Saputra. (2015) *Pengukuran Modal Manusia* (Suatu Studi Literatur). Jurnal Manajemen dan sains 4(1)
- Simamora.(2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.BP STIE YKPN.Yogyakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia:Membangun Time Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi aksara.Jakarta
- Siagian.Sondang.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi aksara.Jakarta
- Silalahi.(2011).*Asas-asas Manajemen*.Refika Aditama.Bandung
- SinambelaLijanPoltak, Prof.Dr(2016), *ManajemenSumberDaya Manusia*, Penerbit, PT.BumiAksara, Jakarta.
- Sugiyono, Prof.Dr.(2013), *MetodePenelitian,KuantitatifKualitatifR &D*, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo (2012).*Manajemen Kinerja*.Edisi Ketiga.PT.Raja Grafindo Persada.Depok



**SURAT PERMOHONAN PENGISIAN  
KUISIONER**

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Sdr.Pimpinan/Staf  
Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Unversitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Tri Yuli Astuti

Nim : 2100861201141

Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan.Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Desember 2024  
Hormat Saya

Tri Yuli Astuti

**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

- |                       |   |                              |                              |
|-----------------------|---|------------------------------|------------------------------|
| 1. NoResponden        | : |                              |                              |
| 2. JenisKelamin       | : | Laki-Laki                    | Perempuan                    |
| 3. PendidikanTerakhir | : | <input type="checkbox"/> SMA | <input type="checkbox"/> S-2 |
|                       |   | <input type="checkbox"/> D-3 | <input type="checkbox"/> S-3 |

4. Umur :  S-1  20-24 Tahun  30-34Tahun  
 25- 29Tahun  35Tahun
5. LamaMenjadiPegawai :  1 – 2 Tahun  
 3-4Tahun  
 4-5Tahun  
 >6 Tahun

Isilahtandaconteng(√)padajawabanyangBapak/Ibu/Saudara/i anggap palingcocok. (satu jawaban saja)

Keterangan:

1. **STS** : SangatTidakSetuju  
2. **TS** : TidakSetuju  
3. **N** : Netral  
4. **S** : Setuju  
5. **SS** : SangatSetuju

**Pendidikan (X<sub>1</sub>)**

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Latar Belakang Pendidikan</b>						
1.	Pengetahuan yang didapat saat menjalani pendidikan berpengaruh penting dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Pengetahuan yang didapat saat menjalani pendidikan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya memiliki keterampilan yang didapat saat melakukan pendidikan					
4.	Memiliki keterampilan individu sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan					
<b>Wawasan Pengetahuan</b>						
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target					
7.	Memiliki attitude yang baik akan disenangi rekan kerja					

8.	Pada saat menjalani pendidikan dulu saya diajarkan untuk menghargai sesama manusia					
9.	Memiliki kepribadian yang baik akan menambah nilai diri seseorang					
10.	Semua perusahaan selalu mencari karyawan dengan akhlak yang baik					

### Pengalaman(X<sub>2</sub>)

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Lama waktu/masa kerja</b>						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah saya miliki sebelumnya.					
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan					
3.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya dapat menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.					
<b>Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</b>						
1.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya.					
2.	Dalam bekerja, saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya.					
<b>Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</b>						
1.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja.					
2.	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif					
3.	Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja.					

**Kinerja(Y)**

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Target</b>						
1.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya					
2.	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur					
3.	Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan					
<b>Kualitas Kerja</b>						
4.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan					
5.	Kemampuan anda menentukan ukuran volume					
6.	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
<b>Waktu Penyelesaian</b>						
7.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
8.	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan					
9.	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
<b>Taat Asas</b>						
10.	Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
11.	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan					
12.	Tidak melanggar aturan Tupoksi					

**TABULASI DATA ORDINAL PENDIDIKAN (X1)**

No Responden	Variabel Tingkat Pendidikan										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3.	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4.	4	4	2	5	4	4	5	4	5	5	42
5.	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
6.	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
7.	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
8.	4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	39
9.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
10.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
11.	2	2	2	4	4	4	2	3	5	5	33
12.	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	38
13.	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	41
14.	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	40
15.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
16.	3	3	4	4	4	3	5	4	4	5	39
17.	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	42
18.	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	42
19.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
20.	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40
21.	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23.	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25.	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
26.	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	42
27.	5	3	3	4	3	3	5	3	5	3	37
28.	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32.	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	36
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34.	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	43
35.	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
36.	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	45
37.	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
38.	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
39.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
40.	4	3	2	4	4	3	5	4	5	5	39
41.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42.	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
43.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
44.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
45.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
46.	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
47.	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
48.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
50.	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
51.	2	2	3	5	4	3	5	4	5	4	37
52.	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	44

53.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54.	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	43
55.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
56.	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
57.	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	39
58.	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
59.	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
60.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
61.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
62.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63.	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	39
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65.	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
66.	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	34
67.	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
70.	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
71.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74.	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
75.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76.	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	37
77.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
78.	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	43
79.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
81.	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	46
82.	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
83.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84.	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
85.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
86.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
87.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
89.	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
90.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91.	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
92.	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
93.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
94.	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
95.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
96.	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	38
97.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
<b>TOTAL</b>	<b>404</b>	<b>389</b>	<b>387</b>	<b>419</b>	<b>408</b>	<b>401</b>	<b>433</b>	<b>436</b>	<b>450</b>	<b>438</b>	<b>4165</b>

**TABULASI DATA ORDINAL PENGALAMAN KERJA (X2)**

No Responden	Variabel Pengalaman Kerja								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2.	4	4	4	5	5	5	5	5	37
3.	4	4	4	4	5	4	4	5	34
4.	3	5	4	4	4	4	3	4	31
5.	3	4	3	3	4	4	3	3	27
6.	3	4	4	3	4	4	4	4	30
7.	3	5	4	5	5	4	4	5	35
8.	3	4	3	3	3	4	3	3	26
9.	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10.	4	5	4	4	4	4	3	5	33
11.	4	4	5	4	4	4	4	5	34
12.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13.	4	5	4	4	4	5	4	4	34
14.	4	4	4	4	4	4	3	3	30
15.	4	4	4	4	4	5	4	3	32
16.	4	4	3	3	4	4	4	4	30
17.	4	4	5	5	5	5	5	3	36
18.	4	5	4	4	4	4	4	3	32
19.	4	4	4	5	4	4	4	4	33
20.	4	3	4	4	4	4	4	4	31
21.	3	4	3	3	4	3	3	3	26
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23.	4	5	5	5	5	5	5	5	39
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25.	2	4	4	4	4	4	4	3	29
26.	4	4	4	3	4	4	4	3	30
27.	4	4	3	3	3	3	3	3	26
28.	5	5	5	4	4	4	4	3	34
29.	3	4	4	4	4	4	4	3	30
30.	5	5	4	4	4	4	4	3	33
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32.	3	4	4	3	3	4	3	3	27
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34.	5	5	5	4	4	5	4	4	36
35.	3	4	4	4	4	4	4	3	30
36.	4	5	5	5	5	5	5	5	39
37.	4	4	4	4	4	4	4	5	33
38.	5	5	5	4	4	4	4	4	35
39.	4	4	4	4	4	5	5	5	35
40.	3	4	4	4	4	4	4	4	31
41.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42.	5	5	5	5	5	4	5	4	38
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44.	4	4	5	4	4	4	5	4	34
45.	5	5	5	4	5	5	4	5	38
46.	5	5	5	5	5	5	5	4	39
47.	4	4	4	4	4	4	4	3	31
48.	4	4	4	4	4	4	4	3	31
49.	3	4	4	4	4	4	4	4	31
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51.	3	4	4	4	4	4	4	3	30
52.	5	5	5	5	5	4	4	4	37
53.	4	4	5	5	4	4	4	4	34

54.	5	4	5	5	3	5	4	4	35
55.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56.	4	5	5	3	3	3	3	3	29
57.	5	5	5	4	4	5	4	3	35
58.	4	4	4	4	4	5	4	4	33
59.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62.	4	4	4	4	4	4	4	3	31
63.	3	4	4	5	4	5	5	4	34
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65.	5	4	4	4	4	4	4	3	32
66.	4	4	4	4	3	3	4	3	29
67.	3	4	4	4	3	4	4	3	29
68.	2	4	4	5	5	5	5	4	34
69.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70.	4	4	4	4	4	4	4	3	31
71.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73.	3	4	4	4	4	3	4	4	30
74.	4	4	4	3	4	4	4	4	31
75.	4	4	4	3	4	4	4	4	31
76.	4	4	4	3	3	4	3	3	28
77.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80.	5	5	5	4	4	4	4	5	36
81.	5	3	4	4	5	4	5	5	35
82.	5	5	5	5	5	5	4	4	38
83.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86.	5	5	5	5	5	5	4	5	39
87.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90.	5	5	5	5	5	5	5	2	37
91.	5	5	5	5	5	4	4	4	37
92.	4	4	4	4	4	5	5	4	34
93.	3	4	4	4	4	4	4	4	31
94.	3	4	3	4	4	3	4	4	29
95.	4	4	5	5	5	5	5	5	38
96.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
97.	3	4	4	4	4	4	4	4	31
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>414</b>	<b>409</b>	<b>399</b>	<b>402</b>	<b>407</b>	<b>397</b>	<b>379</b>	<b>3195</b>

**TABULASI DATA ORDINAL KINERJA (Y)**

No Responden	Variabel Kinerja												Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2.	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
3.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	53
4.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
5.	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	41
6.	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	50
7.	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	55
8.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	39
9.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	51
10.	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	49
11.	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	43
12.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13.	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	49
14.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	42
15.	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	51
16.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	48
17.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	50
18.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
19.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
26.	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	47
27.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	43
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32.	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	43
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	48
36.	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	48
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	48
40.	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	46
41.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	48
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
44.	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46.	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	54
47.	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	46
48.	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
49.	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	43
50.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
51.	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	2	44
52.	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	57
53.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59

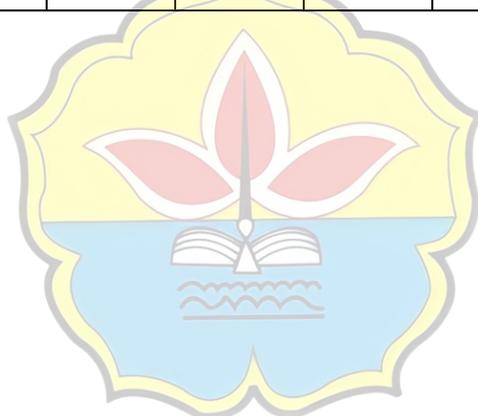
54.	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	49
55.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	48
57.	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	42
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
60.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
62.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
63.	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	47
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
65.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
66.	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
67.	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	46
68.	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	55
69.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
70.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
71.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
72.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
73.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
74.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
75.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
76.	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	45
77.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
78.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
79.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
80.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
81.	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	49
82.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56
83.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
84.	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	47
85.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
86.	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	53
87.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
88.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
89.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
90.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
91.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
92.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	53
93.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
94.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
95.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
96.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
97.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
<b>Total</b>	<b>408</b>	<b>394</b>	<b>400</b>	<b>399</b>	<b>389</b>	<b>389</b>	<b>405</b>	<b>412</b>	<b>401</b>	<b>414</b>	<b>424</b>	<b>414</b>	<b>4849</b>

**TRANSFORMASI DATA MSI PENGALAM KERJA (X2)**

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
3,38	2,74	2,53	3,83	4,02	4,05	4,01	5,01	3,69
3,38	2,74	2,53	2,41	4,02	2,56	2,52	5,01	3,15
2,19	4,28	2,53	2,41	2,53	2,56	1,00	3,77	2,66
2,19	2,74	1,00	1,00	2,53	2,56	1,00	2,55	1,94
2,19	2,74	2,53	1,00	2,53	2,56	2,52	3,77	2,48
2,19	4,28	2,53	3,83	4,02	2,56	2,52	5,01	3,37
2,19	2,74	1,00	1,00	1,00	2,56	1,00	2,55	1,75
3,38	4,28	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	3,00
3,38	4,28	2,53	2,41	2,53	2,56	1,00	5,01	2,96
3,38	2,74	4,01	2,41	2,53	2,56	2,52	5,01	3,14
2,19	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,55	1,34
3,38	4,28	2,53	2,41	2,53	4,05	2,52	3,77	3,18
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	1,00	2,55	2,46
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	4,05	2,52	2,55	2,84
3,38	2,74	1,00	1,00	2,53	2,56	2,52	3,77	2,44
3,38	2,74	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	2,55	3,57
3,38	4,28	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	2,84
3,38	2,74	2,53	3,83	2,53	2,56	2,52	3,77	2,98
3,38	1,00	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,59
2,19	2,74	1,00	1,00	2,53	1,00	1,00	2,55	1,75
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
3,38	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	5,01	4,07
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
1,00	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	2,35
3,38	2,74	2,53	1,00	2,53	2,56	2,52	2,55	2,47
3,38	2,74	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,55	1,71
4,69	4,28	4,01	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	3,19
2,19	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	2,50
4,69	4,28	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	3,01
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	5,01	4,24
2,19	2,74	2,53	1,00	1,00	2,56	1,00	2,55	1,94
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
4,69	4,28	4,01	2,41	2,53	4,05	2,52	3,77	3,53
2,19	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	2,50
3,38	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	5,01	4,07
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	5,01	2,96
4,69	4,28	4,01	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	3,34
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	4,05	4,01	5,01	3,33

2,19	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,65
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	5,01	4,24
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	2,56	4,01	3,77	3,89
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
3,38	2,74	4,01	2,41	2,53	2,56	4,01	3,77	3,17
4,69	4,28	4,01	2,41	4,02	4,05	2,52	5,01	3,87
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	3,77	4,08
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	2,65
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	2,65
2,19	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,65
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	5,01	4,24
2,19	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	2,50
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	2,56	2,52	3,77	3,71
3,38	2,74	4,01	3,83	2,53	2,56	2,52	3,77	3,17
4,69	2,74	4,01	3,83	1,00	4,05	2,52	3,77	3,32
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	5,01	4,24
3,38	4,28	4,01	1,00	1,00	1,00	1,00	2,55	2,28
4,69	4,28	4,01	2,41	2,53	4,05	2,52	2,55	3,38
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	4,05	2,52	3,77	2,99
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	5,01	4,24
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	5,01	4,24
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	2,65
2,19	2,74	2,53	3,83	2,53	4,05	4,01	3,77	3,20
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
4,69	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	2,81
3,38	2,74	2,53	2,41	1,00	1,00	2,52	2,55	2,27
2,19	2,74	2,53	2,41	1,00	2,56	2,52	2,55	2,31
1,00	2,74	2,53	3,83	4,02	4,05	4,01	3,77	3,24
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	2,55	2,65
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
2,19	2,74	2,53	2,41	2,53	1,00	2,52	3,77	2,46
3,38	2,74	2,53	1,00	2,53	2,56	2,52	3,77	2,63
3,38	2,74	2,53	1,00	2,53	2,56	1,00	2,55	2,09
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
4,69	4,28	4,01	2,41	2,53	2,56	2,52	5,01	3,50
4,69	1,00	2,53	2,41	4,02	2,56	4,01	5,01	3,28

4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	2,52	3,77	3,89
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	2,52	5,01	4,05
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	5,01	4,24
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,80
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	1,00	3,73
4,69	4,28	4,01	3,83	4,02	2,56	2,52	3,77	3,71
3,38	2,74	2,53	2,41	2,53	4,05	4,01	3,77	3,18
2,19	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,65
2,19	2,74	1,00	2,41	2,53	1,00	2,52	3,77	2,27
3,38	2,74	4,01	3,83	4,02	4,05	4,01	5,01	3,88
2,19	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,55	1,34
2,19	2,74	2,53	2,41	2,53	2,56	2,52	3,77	2,65

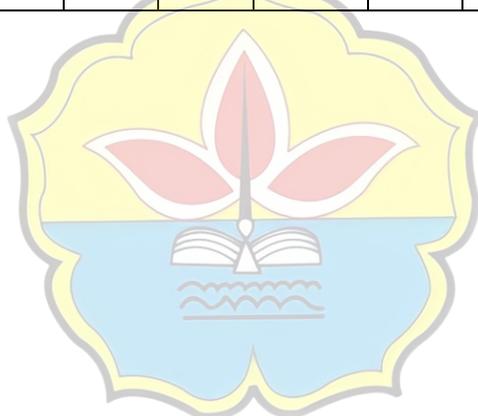


**TRANSFORMASI DATA MSI PENDIDIKAN (XI)**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
4,55	4,76	4,50	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	2,38	4,18
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	3,59
3,15	3,37	1,00	4,69	2,93	2,42	4,38	2,41	4,23	3,85	3,24
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	1,00	1,88	2,41	2,65	2,38	2,60
1,91	2,09	3,10	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	3,65
4,55	4,76	4,50	4,69	2,93	2,42	2,98	3,88	4,23	3,85	3,88
3,15	3,37	4,50	3,15	1,00	1,00	4,38	2,41	2,65	1,00	2,66
4,55	4,76	4,50	4,69	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	4,02
4,55	3,37	3,10	4,69	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	3,15
1,00	1,00	1,00	3,15	2,93	2,42	1,00	1,00	4,23	3,85	2,16
1,91	2,09	1,90	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	4,23	2,38	2,64
1,91	2,09	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	3,88	4,23	3,85	3,05
1,91	2,09	3,10	3,15	2,93	1,00	2,98	3,88	4,23	3,85	2,91
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	3,88	4,23	3,85	3,31
1,91	2,09	3,10	3,15	2,93	1,00	4,38	2,41	2,65	3,85	2,75
1,91	2,09	1,90	4,69	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	3,23
3,15	3,37	3,10	4,69	2,93	2,42	4,38	2,41	4,23	1,00	3,17
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	3,84	2,98	2,41	2,65	3,85	3,14
3,15	2,09	1,90	3,15	2,93	2,42	4,38	3,88	2,65	2,38	2,89
4,55	4,76	4,50	4,69	2,93	2,42	2,98	3,88	4,23	3,85	3,88
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
3,15	3,37	4,50	4,69	4,56	3,84	4,38	2,41	4,23	3,85	3,90
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
3,15	3,37	3,10	4,69	2,93	2,42	2,98	3,88	4,23	3,85	3,46
1,91	2,09	3,10	3,15	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	3,19
4,55	2,09	1,90	3,15	1,00	1,00	4,38	1,00	4,23	1,00	2,43
4,55	4,76	4,50	3,15	2,93	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	4,01
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	3,45
4,55	4,76	4,50	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	4,32
3,15	2,09	1,90	3,15	2,93	1,00	1,88	1,00	4,23	2,38	2,37
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
3,15	3,37	3,10	1,60	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	3,29
3,15	3,37	4,50	4,69	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	3,74
3,15	3,37	1,00	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	3,69
3,15	3,37	3,10	3,15	4,56	2,42	1,88	2,41	2,65	2,38	2,91
4,55	4,76	3,10	4,69	2,93	2,42	4,38	2,41	4,23	3,85	3,73
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	3,88	4,23	3,85	3,31

3,15	2,09	1,00	3,15	2,93	1,00	4,38	2,41	4,23	3,85	2,82
4,55	4,76	4,50	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	4,32
4,55	4,76	3,10	3,15	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	2,38	3,58
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	3,45
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	3,45
4,55	4,76	3,10	3,15	2,93	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	3,87
3,15	3,37	3,10	4,69	4,56	3,84	2,98	3,88	4,23	3,85	3,76
3,15	3,37	4,50	4,69	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	2,38	3,59
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
3,15	3,37	1,90	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,73
4,55	3,37	3,10	4,69	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	3,74
1,00	1,00	1,90	4,69	2,93	1,00	4,38	2,41	4,23	2,38	2,59
4,55	3,37	1,90	4,69	2,93	2,42	4,38	2,41	4,23	3,85	3,47
4,55	4,76	4,50	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	4,32
4,55	3,37	1,90	4,69	4,56	2,42	2,98	3,88	2,65	2,38	3,34
4,55	4,76	3,10	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	4,18
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	4,38	2,41	4,23	2,38	3,15
3,15	2,09	1,90	3,15	2,93	1,00	1,88	3,88	4,23	3,85	2,81
4,55	4,76	4,50	4,69	2,93	2,42	2,98	2,41	4,23	2,38	3,58
3,15	3,37	3,10	3,15	4,56	3,84	4,38	2,41	2,65	3,85	3,45
4,55	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,99
3,15	3,37	3,10	3,15	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	3,75
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
3,15	3,37	1,90	3,15	2,93	1,00	2,98	2,41	4,23	2,38	2,75
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
3,15	3,37	4,50	3,15	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	3,59
1,91	2,09	1,90	3,15	2,93	1,00	1,88	2,41	1,00	2,38	2,06
1,91	3,37	1,90	1,60	2,93	1,00	2,98	2,41	2,65	2,38	2,31
4,55	4,76	4,50	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	4,32
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	2,38	3,30
4,55	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	4,38	3,88	2,65	2,38	3,28
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
4,55	4,76	4,50	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	4,32
4,55	3,37	3,10	3,15	2,93	1,00	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
3,15	3,37	3,10	1,00	2,93	2,42	2,98	1,00	2,65	2,38	2,50
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	3,45
3,15	4,76	3,10	3,15	2,93	2,42	1,88	3,88	4,23	3,85	3,34
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
4,55	3,37	3,10	4,69	2,93	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	3,88
4,55	2,09	3,10	4,69	4,56	3,84	4,38	2,41	4,23	3,85	3,77

4,55	4,76	4,50	3,15	2,93	2,42	2,98	3,88	4,23	3,85	3,73
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,85
3,15	3,37	3,10	4,69	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	3,60
4,55	4,76	4,50	4,69	2,93	2,42	4,38	3,88	4,23	3,85	4,02
3,15	3,37	3,10	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	3,90
4,55	4,76	4,50	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	4,32
3,15	3,37	3,10	3,15	1,00	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,66
3,15	3,37	3,10	3,15	4,56	3,84	4,38	3,88	2,65	2,38	3,45
4,55	4,76	4,50	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	4,32
3,15	3,37	3,10	3,15	4,56	3,84	4,38	3,88	2,65	3,85	3,59
3,15	3,37	3,10	3,15	4,56	3,84	2,98	2,41	4,23	2,38	3,32
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	3,88	4,23	3,85	3,31
3,15	3,37	3,10	3,15	2,93	2,42	4,38	2,41	4,23	3,85	3,30
3,15	2,09	3,10	3,15	2,93	2,42	2,98	2,41	2,65	2,38	2,73
1,91	2,09	1,90	3,15	2,93	2,42	4,38	3,88	2,65	1,00	2,63
4,55	4,76	4,50	4,69	4,56	3,84	4,38	3,88	4,23	3,85	4,32



**TRANSFORMASI DATA MSI KINERJA (Y)**

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
4,30	3,55	4,32	4,02	2,46	3,63	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,10
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	4,82	4,11	4,93	2,65	4,22	4,64	3,58
4,30	5,07	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	4,22	4,64	3,47
2,74	3,55	1,00	2,53	1,00	2,31	2,06	2,61	3,44	1,00	1,00	2,06	2,11
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	2,31	4,82	2,61	3,44	2,65	4,22	4,64	3,22
4,30	3,55	2,71	2,53	1,00	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	3,83
1,00	2,09	2,71	1,00	1,00	2,31	2,06	1,00	2,02	1,00	2,70	3,27	1,85
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	4,11	3,44	2,65	4,22	4,64	3,34
2,74	3,55	1,00	2,53	2,46	5,01	4,82	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	3,06
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	1,00	2,61	1,00	2,65	2,70	2,06	2,47
1,00	2,09	1,00	1,00	1,00	2,31	2,06	1,00	2,02	1,00	1,00	2,06	1,46
2,74	3,55	2,71	2,53	1,00	3,63	3,39	4,11	3,44	2,65	2,70	4,64	3,09
1,00	2,09	1,00	1,00	1,00	2,31	2,06	2,61	3,44	2,65	4,22	3,27	2,22
4,30	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	4,11	3,44	2,65	4,22	3,27	3,36
2,74	3,55	2,71	2,53	1,00	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	4,64	2,96
4,30	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	4,17	4,22	2,06	3,26
2,74	3,55	2,71	2,53	1,00	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,85
4,30	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	3,72
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	3,59
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	2,61	4,93	4,17	4,22	4,64	4,33
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	1,00	2,31	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,74
2,74	2,09	2,71	1,00	2,46	2,31	3,39	2,61	3,44	4,17	2,70	4,64	2,85
2,74	3,55	2,71	1,00	1,00	2,31	2,06	1,00	2,02	2,65	2,70	4,64	2,36
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,46
2,74	2,09	2,71	2,53	1,00	2,31	3,39	1,00	2,02	2,65	2,70	3,27	2,37
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	2,31	3,39	2,61	3,44	2,65	4,22	3,27	2,99
4,30	5,07	2,71	4,02	2,46	3,63	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,09
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	4,22	2,06	3,00
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	4,22	2,06	3,00
2,74	2,09	2,71	2,53	1,00	2,31	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	4,64	2,73
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,46

2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	1,00	3,44	2,65	2,70	4,64	2,95
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	4,17	4,22	3,27	3,23
2,74	3,55	4,32	2,53	2,46	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	3,96
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,46
2,74	3,55	2,71	4,02	2,46	5,01	4,82	2,61	4,93	4,17	4,22	3,27	3,71
1,00	2,09	2,71	2,53	1,00	3,63	3,39	4,11	3,44	2,65	2,70	3,27	2,71
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	1,00	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,75
2,74	2,09	1,00	1,00	2,46	2,31	2,06	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,36
2,74	3,55	2,71	4,02	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	4,17	2,70	3,27	3,22
2,74	2,09	2,71	2,53	2,46	2,31	3,39	4,11	2,02	2,65	2,70	1,00	2,56
2,74	5,07	2,71	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	3,44	4,17	4,22	4,64	4,07
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	3,27	4,35
4,30	3,55	1,00	1,00	2,46	3,63	4,82	2,61	3,44	4,17	2,70	3,27	3,08
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,46
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	2,31	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	4,64	2,98
1,00	1,00	2,71	1,00	2,46	2,31	3,39	2,61	2,02	2,65	2,70	3,27	2,26
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,46
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
4,30	3,55	2,71	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,20
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	1,00	2,46	3,63	4,82	2,61	3,44	1,00	2,70	3,27	2,83
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	2,09	1,00	1,00	1,00	2,31	2,06	2,61	2,02	1,00	1,00	2,06	1,74
2,74	3,55	2,71	2,53	1,00	3,63	3,39	2,61	2,02	2,65	2,70	3,27	2,73
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	3,63	4,82	1,00	2,02	4,17	4,22	4,64	3,84
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	4,64	3,09
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,46
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	2,06	2,87
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	2,31	2,06	2,61	3,44	2,65	2,70	2,06	2,65
2,74	3,55	4,32	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	4,17	4,22	4,64	3,47
2,74	3,55	2,71	1,00	1,00	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,72
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	3,71
2,74	3,55	2,71	2,53	1,00	2,31	4,82	2,61	3,44	2,65	4,22	4,64	3,10
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	3,39	2,61	3,44	2,65	4,22	4,64	3,96
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	2,09	2,71	2,53	2,46	3,63	2,06	4,11	3,44	2,65	2,70	3,27	2,87
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,46

4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	2,06	4,11	3,44	2,65	2,70	2,06	3,64
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,46
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	4,64	3,09
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,46
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	3,27	3,59
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,46
2,74	3,55	2,71	2,53	2,46	3,63	3,39	2,61	3,44	2,65	2,70	3,27	2,97
4,30	5,07	4,32	4,02	3,91	5,01	4,82	4,11	4,93	4,17	4,22	4,64	4,46



**Titik Persentase Distribusi Funtuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	Dfuntuk pembilang(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	<b>0.2006</b>	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	<b>1.98552</b>	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

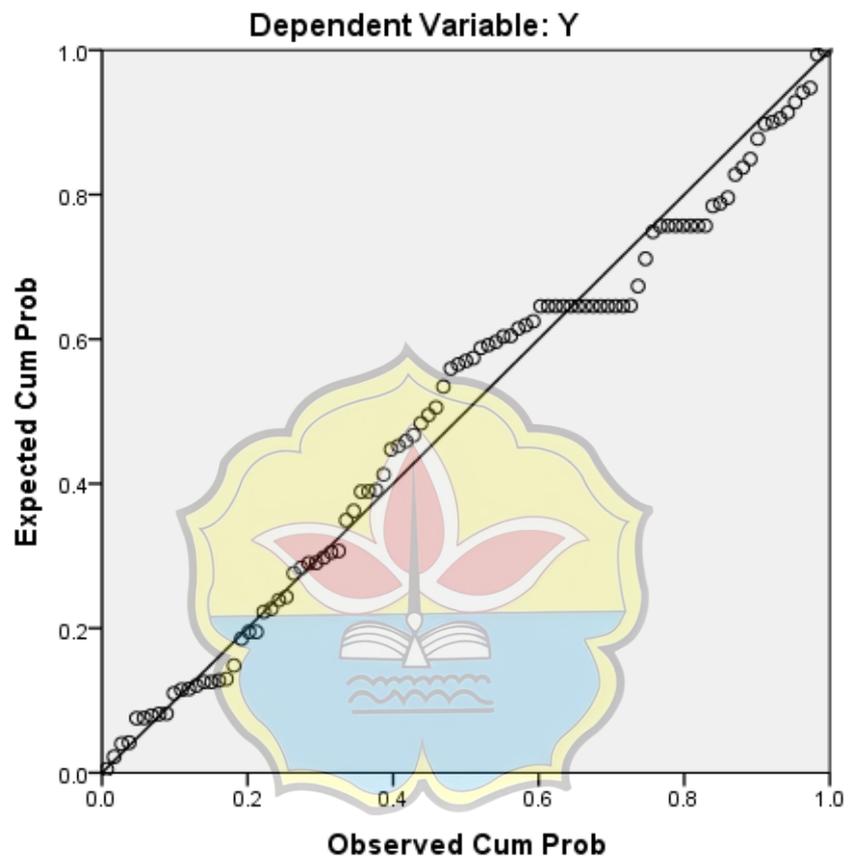
## OUTPUT SPSS

Output uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Uji Grafik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER Pendidikan Pengalaman.

```

## Regression

### Notes

Output Created		18-DEC-2024 12:24:14
Comments		
Input	Data	C:\Users\taman\Documents\Tri.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER Pendidikan Pengalaman.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0] C:\Users\taman\Documents\Tri.sav

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

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

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.657	.649	40.09280

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288876.860	2	144438.430	89.857	.000 <sup>b</sup>
	Residual	151098.686	94	1607.433		
	Total	439975.546	96			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.188	25.120		-.246	.806		
	X1	.666	.090	.550	7.430	.000	.667	1.500
	X2	.362	.075	.357	4.821	.000	.667	1.500

a. Dependent Variable: Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1.000	-.577
		X1	-.577	1.000
	Covariances	X2	.006	-.004
		X1	-.004	.008

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.964	1.000	.00	.00	.00
	2	.024	11.096	.46	.01	.75
	3	.012	15.646	.54	.99	.25

a. Dependent Variable: Y



```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Pendidikan
  /METHOD=ENTER Pengalaman
  /SAVE RESID.

```

## Regression

### Notes

Output Created		18-DEC-2024 12:33:03
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing	C:\Users\taman\Documents\Tri.sav DataSet0 <none> <none> <none> 97
Missing Value Handling	Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Pendidikan /METHOD=ENTER Pengalaman /SAVE RESID.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,00 00:00:00,02 1356 bytes 0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

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

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

a. Dependent Variable: X1

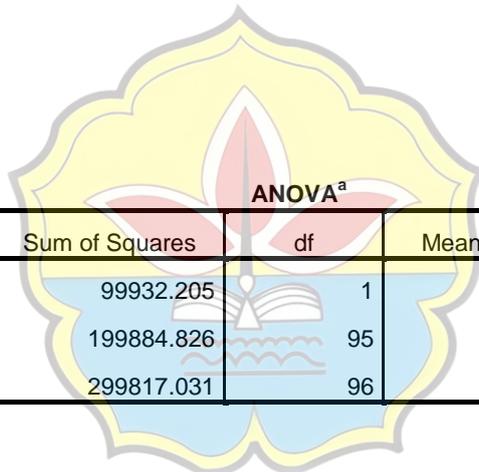
b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.326	45.870

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: X1



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99932.205	1	99932.205	47.495	.000 <sup>b</sup>
	Residual	199884.826	95	2104.051		
	Total	299817.031	96			

a. Dependent Variable: X1

b. Predictors: (Constant), X2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	186.439	21.449		8.692	.000	
	X2	.484	.070	.577	6.892	.000	

a. Dependent Variable: X1

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		X2
1	Correlations	X2
		1.000
	Covariances	X2
		.005

a. Dependent Variable: X1

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X2
1	1	1.976	1.000	.01	.01
	2	.024	9.101	.99	.99

a. Dependent Variable: X1

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	251.29	391.64	330.73	32.264	97
Residual	-122.400	126.508	.000	45.630	97
Std. Predicted Value	-2.462	1.888	.000	1.000	97
Std. Residual	-2.668	2.758	.000	.995	97

a. Dependent Variable: X1

NPART TESTS

/K-S (NORMAL) =RES\_1

/MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

### Notes

Output Created		18-DEC-2024 12:34:06
Comments		
Input	Data	C:\Users\taman\Documents\Tri.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	196608

a. Based on availability of workspace memory.

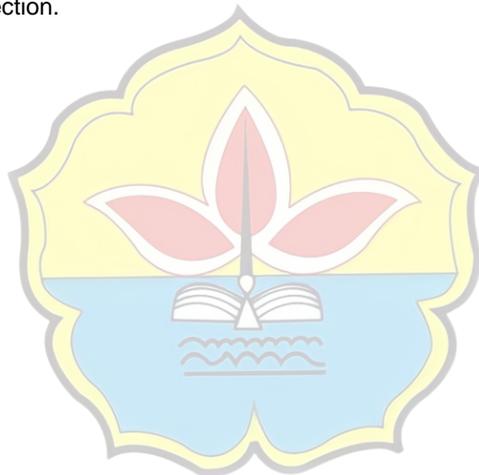
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	45.63040219
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.085
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER Pendidikan
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE RESID.

```

## Regression

### Notes

Output Created		18-DEC-2024 12:39:36
Comments		
Input	Data	C:\Users\taman\Documents\Tri.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R   ANOVA COLLIN TOL   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT Kinerja   /METHOD=ENTER Pendidikan   /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)   /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00,78
	Elapsed Time	00:00:00,55
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	312 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

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

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

a. Dependent Variable: Y

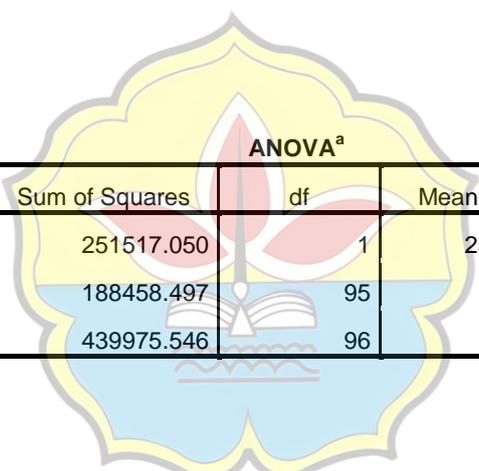
b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.567	44.540

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y



**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251517.050	1	251517.050	126.787	.000 <sup>b</sup>
	Residual	188458.497	95	1983.774		
	Total	439975.546	96			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.314	27.280		.708	.481	
	X1	.916	.081	.756	11.260	.000	

a. Dependent Variable: Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		X1
1	Correlations	X1
		1.000
	Covariances	X1
		.007

a. Dependent Variable: Y

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X1
1	1	1.986	1.000	.01	.01
	2	.014	11.981	.99	.99

a. Dependent Variable: Y

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

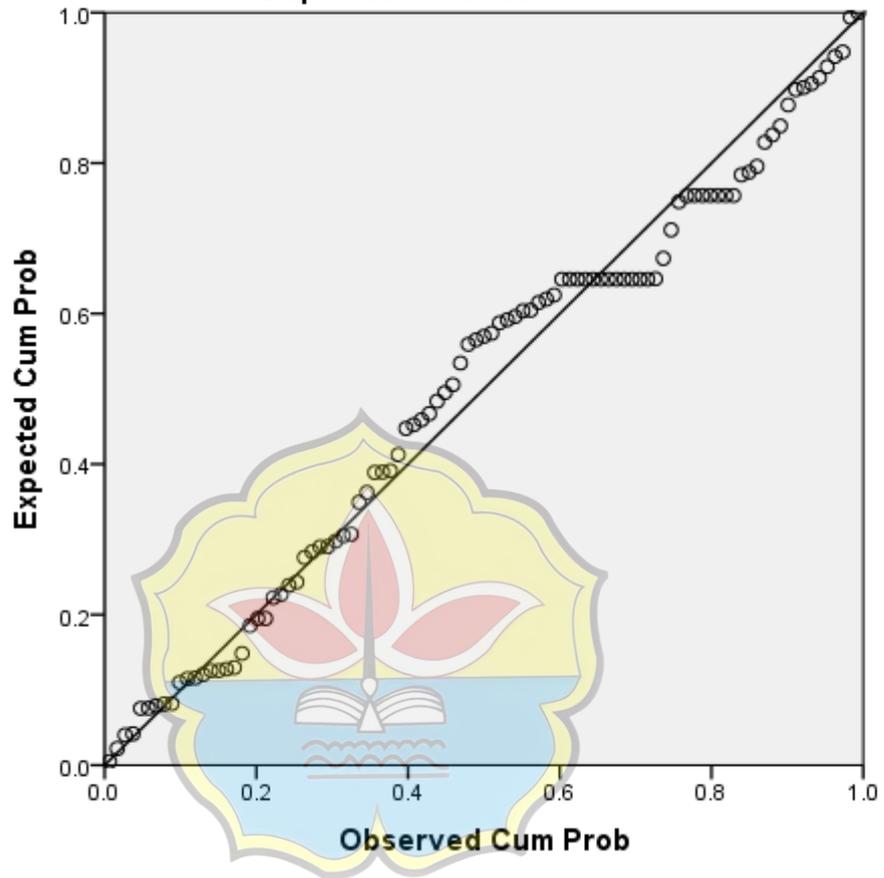
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	207.99	414.99	322.24	51.186	97
Residual	-115.116	176.641	.000	44.307	97
Std. Predicted Value	-2.232	1.812	.000	1.000	97
Std. Residual	-2.585	3.966	.000	.995	97

a. Dependent Variable: Y

# Charts

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



```

GRAPH
  /SCATTERPLOT(BIVAR)=Pendidikan WITH Kinerja
  /MISSING=LISTWISE.

```

## Graph

Notes		
Output Created		18-DEC-2024 13:33:37
Comments		
Input	Data	C:\Users\taman\Documents\Tri.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Syntax		GRAPH /SCATTERPLOT(BIVAR)=Pendidikan WITH Kinerja /MISSING=LISTWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,20
	Elapsed Time	00:00:00,18

