

**PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBIAYAAN
RAKYAT SYARIAH (BPRS) BAITURRAHMAN
KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

HASLINDA RAHMI
NIM : 1702120029



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HASLINDA RAHMI
NPM : 1702120029

Dengan judul:

**PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH (BPRS) BAITURRAHMAN KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Pembimbing II

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Farnazi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 September 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HASLINDA RAHMI

NPM : 1702120029

Dengan judul:

**PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH (BPRS) BAITURRAHMAN KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 19 September 2020

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA KRIPI SI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 24 Agustus 2021
Yang Menyatakan



Haslinda Rahmi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Haslinda Rahmi

NPM : 1702120029

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BAITURRAHMAN KABUPATEN ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 24 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



Haslinda Rahmi

**PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBIAYAAN
RAKYAT SYARIAH (BPRS) BAITURRAHMAN
KABUPATEN ACEH BESAR**

HASLINDA RAHMI

NIM : 1702120029

Pembimbing : 1) Husnaina Mailisq Safitri, B. M (Hons)
2) Mimiasri, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar baik secara simultan maupun parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 31 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar. Kemudian uji simultan antara variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar.

Kata Kunci : *Pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja, kinerja karyawan*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT,karena berkat rahmat dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu (SI) pada Fakultas Ekonomi **Jurusan Akuntansi** Di Universitas Muhammadiyah Aceh,Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Hj. Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna, SE, MM. selaku Ketua Laboratorium akuntansi/manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah aceh.
5. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B. M (Hons), MM dan Bapak Mimiasri, SE., MM selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda Zafrullah Ibunda Syukriah serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang,perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.

8. Suamiku Muhammad Qari Iqram yang telah banyak memberi dukungan moril dan materiil dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, Agustus 2020

Haslinda Rahmi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1 Pengertian	8
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.3. Indikator Kinerja karyawan	11
2.1.4. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Pengetahuan	14
2.2.1 Pengertian Pengetahuan	14
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan.....	16
2.2.3 Indikator Pengetahuan.....	19
2.2.4 Penilaian Pengetahuan	19
2.3 Kemampuan	20
2.3.1 Pengertian	20
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan	21
2.3.3 Indikator Kemampuan.....	22
2.3.4 Pengukuran Kemampuan	22
2.4 Pengalaman Kerja	24
2.4.1 Pengertian	24
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Bekerja	25
2.4.3 Indikator Pengalaman Bekerja	26
2.4.4 Pengukuran Pengalaman Kerja	27
2.5 Penelitian Terdahulu	28
2.6 Kerangka Pemikiran.....	30
2.6.1 Pengaruh Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan	30
2.6.2 Pengaruh Kemampuan (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan	30

2.6.3 Pengaruh Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)Karyawan	31
2.7 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Desain Penelitian	33
3.1.1 Tujuan Penelitian	33
3.1.2 Jenis Penelitian	33
3.1.3 Horizon Waktu.....	33
3.1.4 Unit Analisis	33
3.2 Populasi dan Sampel	34
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	36
3.5 Teknik Analisis Data.....	38
3.6 Pengujian Data	40
3.6.1 Pengujian Validitas	40
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	40
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	40
3.7. Pengujian Hipotesis.....	43
3.7.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	43
3.7.2. Uji Parsial (Uji t).....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran BPRS Baiturrahman	45
4.2 Karakteristik Responden.....	46
4.3 Pengujian Data	48
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	48
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	50
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.4 Analisis Deskriptif	54
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan	55
4.4.2 Variabel Pengetahuan	56
4.3.3 Variabel Kemampuan	58
4.5 Pembahasan.....	60
4.5.1 Pengujian Hipotesis	60
4.5.2 Uji Serempak (uji F)	63
4.5.3 Uji Parsial (uji t)	64
4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	29
Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	35
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	46
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.4 One Sample Kolmogorov-smirnov Test	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas Data	53
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan.....	56
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan.....	58
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja.....	59
Tabel 4.10 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.11 Model Summary	62
Tabel 4.12 Anova	63

DAFTAR GAMBAR**Halaman**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Distribusi Data Berdasarkan Probablity plot	52
Gambar 4.2 Scatterplot Kinerja Karyawan	54

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2. Output Pengujian SPSS	81
Lampiran 3. Tabel r	88
Lampiran 4. Tabel t	89
Lampiran 5. Tabel F.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank merupakan lembaga keuangan yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyasikan dan mengembangkan perekonomian dan pembangunan nasional. Kegiatan utama dari perbankan adalah menyerap dan dari masyarakat. Hal ini terutama karena fungsi Bank sebagai perantara (*intermediary*) antara pihak-pihak kelebihan dana (*surplus of funds*) dan pihak yang memerlukan dana (*lack of funds*). Sebagai *agent of development*, Bank merupakan alat pemerintah dalam membangun perekonomian bangsa melalui pembiayaan semua jenis usaha pembangunan, yaitu sebagai *financial intermediary* (perantara keuangan) yang memberikan kontribusi terhadap pendapatan negara (Kasim, 2018:12).

Menurut jenisnya bank dapat digolongkan menjadi Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat. Pembagian jenis bank ini dimaksudkan sebagai sarana untuk menampung dan mengantisipasi perkembangan usaha perbankan saat ini terutama dalam menghadapi era globalisasi perekonomian yang lebih mengarah kepada generalisasi perbankan. Dengan pembagian tersebut diharapkan di dalam perkembangan deregulasi dan globalisasi perekonomian dewasa ini, bank dapat lebih cepat tanggap dan mampu menyesuaikan usaha sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu diperlukan lagi bank-bank yang sifatnya spesifik seperti bank pembiayaan dan bank tabungan.

Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPR-Syariah) adalah salah satu lembaga keuangan perbankan syariah, yang pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip

syariah ataupun muamalah Islam. Sedangkan Usaha BPRS meliputi penyediaan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah No.72 tahun 1992 tanggal 30 Oktober 1992 (Umar, 2015:23).

Perkembangan Bank Perkreditan Rakyat syariah berdasarkan laporan OJK tahun 2015 secara kuantitas, pencapaian Bank Perkreditan Rakyat syariah sungguh membanggakan dan terus mengalami perkembangan. Jika pada tahun 1998 hanya ada 76 Bank Perkreditan Rakyat Syariah, maka pada Januari 2015 (berdasarkan data statistik yang dipublikasikan oleh OJK) jumlah bank perkreditan rakyat syariah telah mencapai 171 unit (www.ojk.go.id).

Keberadaan BPRS diharapkan mampu mewujudkan pemerataan pelayanan perbankan, pemerataan kesempatan berusaha dan pemerataan pendapatan masyarakat melalui pembiayaan dan pemberian kredit kepada para pedagang atau pengusaha kecil di pedesaan melalui dana yang dihimpun dari masyarakat berupa tabungan dan deposito. Pembiayaan yang disalurkan besarnya tidak dapat lepas dari berapa besar dana dari pihak ketiga yang didapat atau dihipundari masyarakat, karena pembiayaan yang disalurkan juga merupakan salah satu pendapatan bagi bank.

Tercapainya tujuan organisasi BPRS salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan adalah pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja (Rachmawati, 2017:44).

Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rachmawati, 2017:44). Pengalaman kerja sangat mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja.

Pengalaman kerja adalah pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampumenghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Octavianus, 2018:76).

Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang sangat perlu dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan

sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan (Istiawan, 2016:67).

Selain pengalaman, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan dan kemampuan. Pengetahuan mengacu pada faktual atau prosedur informasi yang dibutuhkan untuk keberhasilan melaksanakan sebuah tugas. Pengetahuan mencakup latar belakang pendidikan dan didukung dengan pengalaman kerja, serta pengetahuan mengenai manajemen organisasi/perusahaan. Pengetahuan sangat berkaitan dengan kemampuan. Kemampuan dapat dilihat berdasarkan dua hal, yakni kemampuan fisik sebagai kapasitas yang untuk melakukantugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik yang sama dan kemampuan intelektual sebagai kapasitas seseorang dalam melakukan aktivitas mental (Judge, 2015:56).

Hasil survei pendahuluan yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan yang ada di PT.BPRS Baiturrahman Aceh Besar menunjukkan bahwa 6 dari 10 (60%) karyawan kurang memiliki pengalaman dalam bekerja di bidangnya, selain itu pengetahuan dan kemampuan juga masih kurang karena ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang perbankan seperti sarjana pendidikan, sarjana hukum, sarjana agama dan lain sebagainya. Pengetahuan karyawan PT.BPRS Baiturrahman tentang perbankan juga dirasa masih kurang, hal ini terkait dengan tidak sejalan nya pendidikan dengan pekerjaan yang dijalankan, hal ni tentunya berdampak pada kinerja karyawan, dimana salah satu penentu peningkatan kinerja karyawan adalah kompetensi yang mencakup pengetahuan dan kemampuan didalamnya.

Berdasarkan analisis dan uraian data diatas, maka saya selaku penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.
2. Seberapa besar kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.
3. Seberapa besar pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.
4. Seberapa besar pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.
4. Untuk mengetahui besar pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi kepada manfaat praktis dan teoritis :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai tambahan referensi kepustakaan terutama untuk program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan pusat Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Sebagai media mahasiswa lain untuk menambah referensi dan memperkaya pengetahuan dalam penyelesaian tugas akhir atau skripsi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta sebagai saran pengembangan teori yang telah didapatkan dalam perkuliahan khususnya mengenai pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja serta kinerja karyawan BPRS Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar
 - b. Dapat memberikan masukan kepada manajemen BPRS Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu hanya pada lingkup pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja yang dikaitkan dengan kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kasmir A. 2016). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. (Edison, 2016:34).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan (Poltak, 2016:32)

Dalam penelitian ini pengertian kinerja yang dipakai adalah definisi kinerja yaitu penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Andayani, 2018). Setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda,

sedangkan menurut (Ricardianto, 2018:11) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor tingkat kinerja karyawan meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan). Kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan (Rahardjo, 2016:67).

Terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu (Edison, 2016:34):

- (1) Variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman kerja, pengetahuan dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi meliputi umur, asal usul (etnis) dan jenis kelamin.

- (2) Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan lingkungan kerja, kompetensi dan insentif.
- (3) Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, disiplin kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu (Prastyo, 2016:76)

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain (Putra, 2016:66):

1. Kompensasi individu Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Faktor dukungan organisasi Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk

pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. `Faktor psikologis. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

2.1.3. Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja adalah sebagai berikut (Kasmir A. , 2016):

- a. Kualitas (mutu). Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.
- b. Kuantitas (jumlah). Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan

tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

- c. Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- d. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.
- e. Pengawasan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.
- f. Hubungan antar karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam

hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.1.4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis terhadap hasil kinerja dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem yang formal untuk mengkaji, memeriksa, dan menilai kinerja individu atau sekelompok karyawan (Yusuf, 2015:12).

Adapun definisi lainnya mengenai penilaian kinerja disebutkan bahwa Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu penilaian terhadap tingkat kinerja yang telah dijalankan oleh karyawan dan dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kompensasi, promosi, pengembangan atau pelatihan, maupun untuk pemerhentian karyawan itu sendiri (Widodo, 2015:32).

Syarat kriteria kinerja yang baik ialah apabila lebih reliabel, realistis, representatif dan bisa *predictable*. Secara umum dianggap sebagai kriteria kinerja antara lain ialah: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dikatakan selanjutnya bahwa dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan lainnya. Pada dasarnya ada dua model penilaian kinerja:

- a. Penilaian sendiri (*Self Assesment*). Penilaian sendiri adalah pendekatan yang paling umum digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Ada dua teori yang menyarankan peran sentral dari penilaian sendiri dalam

memahami perilaku individu. Teori tersebut adalah teori kontrol dan interaksi simbolik.

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi

2.2 Pengetahuan

2.2.1 Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja karyawan karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi

pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Arifudin, 2018:8).

Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain..

Pendapat lainnya menyebutkan bahwa pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur

pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan (Nisak, 2015:33)

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Setiawan, 2018:4):

1. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Dengan pendidikan tinggi maka seseorang akan cenderung untuk mendapatkan informasi, baik dari orang lain maupun dari media massa. Semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan. Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Namun perlu ditekankan bahwa seorang yang berpendidikan rendah tidak berarti mutlak berpengetahuan rendah pula. Peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh di pendidikan formal, akan tetapi juga dapat diperoleh pada pendidikan non formal. Pengetahuan seseorang tentang sesuatu obyek juga mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan negatif. Kedua aspek inilah yang akhirnya akan menentukan sikap seseorang terhadap obyek tertentu. Semakin banyak aspek positif dari obyek yang diketahui, akan menumbuhkan sikap makin positif terhadap obyek tersebut.

2. Informasi

Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengaruh jangka pendek (*immediate impact*) sehingga menghasilkan perubahan atau peningkatan pengetahuan. Majunya teknologi akan tersedia bermacam-macam media massa yang dapat mempengaruhi pengetahuan masyarakat tentang inovasi baru. Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, dan lain-lain mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang. Dalam penyampaian informasi sebagai tugas pokoknya, media massa membawa pula pesan-pesan yang berisi sugesti yang dapat mengarahkan opini seseorang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya pengetahuan terhadap hal tersebut.

3. Sosial Budaya dan Ekonomi

Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan orang-orang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan baik atau buruk. Dengan demikian seseorang akan bertambah pengetahuannya walaupun tidak melakukan. Status ekonomi seseorang juga akan menentukan Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada dalam lingkungan tersebut. Hal ini terjadi karena adanya interaksi timbal balik ataupun tidak yang akan direspon sebagai pengetahuan oleh setiap individu tersedianya suatu fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan tertentu, sehingga status sosial ekonomi ini akan mempengaruhi pengetahuan seseorang.

4. Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada dalam lingkungan tersebut. Hal ini terjadi karena adanya interaksi timbal balik ataupun tidak yang akan direspon sebagai pengetahuan oleh setiap individu.

5. Pengalaman

Pengalaman sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi masa lalu. Pengalaman belajar dalam bekerja yang dikembangkan memberikan pengetahuan dan keterampilan profesional serta pengalaman belajar selama bekerja akan dapat mengembangkan kemampuan mengambil keputusan yang merupakan manifestasi dari keterpaduan menalar secara ilmiah dan etik yang bertolak dari masalah nyata dalam bidang kerjanya.

6. Usia

Usia mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Pada usia madya, individu akan lebih berperan aktif dalam masyarakat dan kehidupan sosial serta lebih banyak melakukan persiapan demi suksesnya upaya menyesuaikan diri menuju usia tua, selain itu orang usia madya akan lebih banyak menggunakan banyak waktu untuk membaca. Kemampuan intelektual, pemecahan masalah, dan kemampuan verbal dilaporkan hampir tidak ada penurunan pada usia ini. Dua

sikap tradisional mengenai jalannya perkembangan selama hidup : semakin tua semakin bijaksana, semakin banyak informasi yang dijumpai dan semakin banyak hal yang dikerjakan sehingga menambah pengetahuannya. Tidak dapat mengajarkan kepandaian baru kepada orang yang sudah tua karena mengalami kemunduran baik fisik maupun mental. Dapat diperkirakan bahwa IQ akan menurun sejalan dengan bertambahnya usia, khususnya pada beberapa kemampuan yang lain seperti misalnya kosa kata dan pengetahuan umum. Beberapa teori berpendapat ternyata IQ seseorang akan menurun cukup cepat sejalan dengan bertambahnya usia.

2.2.3 Indikator Pengetahuan

Indikator adalah variabel yang dapat diunakan untuk megevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh sebagai berikut (Nur'aeni, 2017:23) :

- a. Kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui.
- b. Kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari.
- c. Kemampuan untuk mengetahui keadaan sekitar.
- d. Kemampuan untuk melaksanakan materi yang diketahui.
- e. Kemampuam untuk mengingat suatu materi yang dipelajari

2.2.4 Penilaian Pengetahuan

Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan cara wawancara atau angket yang menanyakan tentang isi materi yang akan diukur dari subyek penelitian atau

responden. Kedalaman pengetahuan yang ingin kita ketahui atau kita ukur dapat kita sesuaikan dengan tingkatan-tingkatan diatas (Setiawan, 2018:4) :

1. Tingkat pengetahuan baik bila skor $> 75\%$ - 100%
2. Tingkat pengetahuan cukup bila skor 56% - 75%
3. Tingkat pengetahuan kurang bila skor $< 56\%$

2.3 Kemampuan

2.3.1 Pengertian

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apayang dapat dilakukan seseorang. Menurut teori Blanchard dan Hersey kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Busro M. , 2018).

Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajariyang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik (Wispandono, 2018). Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Alias, 2018:56).

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan se-orang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes IQ. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan ingat.

b. Kemampuan Fisik.

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut (Ricardianto, 2018:11) :

- a. Keyakinan dan Nilai-Nilai
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik kepribadian

- e. Motivasi
- f. Isu emosional

2.3.3 Indikator Kemampuan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut (Rahardjo, 2016:67) :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan pondasi yang akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan

2. Pelatihan (*Training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu

3. Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

2.3.4 Pengukuran Kemampuan

Indeks Kemampuan kerja atau *Work Ability Index* (WAI) merupakan instrumen yang digunakan dalam klinis kesehatan kerja dan penelitian untuk menilai

kemampuan kerja selama pemeriksaan kesehatan dan survei tempat kerja. Indeks ini ditentukan atas dasar jawaban atas serangkaian pertanyaan yang mempertimbangkan tuntutan pekerjaan, status kesehatan pekerja dan sumber daya. WAI diperoleh dari kuesioner yang berisi 7 buah pertanyaan, yang diisi secara subjektif. Pertanyaan yang dimaksud meliputi:

- 1) Perkiraan subjektif kemampuan kerja saat ini dibandingkan kemampuan kerja maksimal saat umur 30 tahun; penilaiannya dari 1 (amat buruk) s/d 10 (amat baik);
- 2) Kemampuan kerja subjektif sehubungan dengan kebutuhan fisik dan mental dari pekerjaan; nilainya mulai dari 2 (amat buruk) s/d 10 (amat baik);
- 3) Jumlah diagnosis penyakit yang dimiliki, penilaiannya dari 1 (bila ada 5 atau lebih penyakit) s/d 7 (tanpa penyakit);
- 4) Perkiraan subjektif gangguan kemampuan kerja disebabkan oleh penyakit; penilaiannya dari 1 (terganggu total) s/d (tidak ada gangguan);
- 5) Mangkir Kerja karena sakit tahun yang lalu; penilaiannya dari 1 (100 hari atau lebih) s/d 5 (0 hari);
- 6) Prognosis sendiri kemampuan kerja dua tahun yang akan datang; penilaiannya 1 (susah dapat bekerja), 4 (tidak tahu), 7 (masih bisa bekerja);
- 7) Sumber psikologis (bahagia dengan kehidupan sehari-hari, aktivitas dan semangat hidup, berpandangan optimistik ke depan); penilaiannya dari 1 (amat miskin) s/d 4 (amat baik). Seluruh penilaian dijumlahkan maka diperoleh skor total, kemudian skor total dibagi dengan jumlah pertanyaan sehingga diperoleh skor WAI dengan rentangan nilai paling rendah 7, paling tinggi 49, dengan kategori

sebagi berikut; jumlah nilai 7-27 tergolong rendah/buruk, 28-43 sedang, dan 44-49 baik (Prasetyo, 2017:39).

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh (Edison, 2016:34).

Menurut (Rahardjo, 2016:67) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik

(experience is the best of teacher). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan (Judge, 2015:56).

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Bekerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut (Ricardianto, 2018:11):

- a. Waktu. Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
- b. Frekuensi. Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- c. Jenis tugas. Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

- d. Penerapan. Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e. Hasil. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.4.3 Indikator Pengalaman Bekerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut yaitu (Rahardjo, 2016:67):

- a. Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. 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.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

Ada faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan beberapa. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial beberapa faktor tersebut adalah (Edison, 2016:34) :

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

2.4.4 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar. Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadap

5. Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan terkait dengan penelitian ini diantaranya adalah penelitian tentang pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja SDM pada UKM Batik Dea Wijirejo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja mempunyaipengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.. (Istiawan, 2016:67).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan di Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul,Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta (Suhartini, 2017:55).

Selanjutnya penelitian yang mengkaji tentang pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan, sikap dan keterampilan terhadap kinerja (Alias, 2018:56).

Penelitian lain yang dilakukan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja . Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja (Nur'aeni, 2017:23).

Dan yang terakhir penelitian yang dilakukan di PT. Mirambi Energi, Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mirambi Energi, Semarang (Primadanti, 2017:98).

Tabel 2. 1
Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh pengetahuan, kemampuan pengalaman kerja terhadap kinerja SDM pada UKM batik di Desa Wijirejo (Istiawan, 2016:67)	Kuantitatif	Pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen,	Sampel atau objek penelitian
2.	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta) (Suhartini, 2017:55)	Analisis Path	Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta.	Menggunakan variabel kinerja	Perbedaannya adalah pada sampel dan penggunaan variable keterampilan pada variabel independennya
3.	Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan (Alias, 2018:56)	Analisis regresi Berganda	Bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan, sikap dan keterampilan terhadap kinerja.	Menggunakan analisis regresi berganda	Menggunakan variabel keterampilan
4	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja (Nur'aeni,	Analisis regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja	Menggunakan variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman sebagai variabel independen	Sampel atau objek penelitian

	2017:23)			dan variabel kinerja sebagai variabel dependen,	
5	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Primadanti, 2017:98)	uji regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mirambi Energi, Semarang.	Menggunakan variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen	Sampel atau objek penelitian

2.6 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Pengaruh Pengetahuan (X_1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan

Pengetahuan mempunyai kaitan dengan Kinerja Sumber Daya Manusia, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Gunawan (2017), hasil analisa deskriptif menunjukkan $p\text{-value } (0,018) < \alpha (0,05)$ artinya ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja karyawan BRI Kebon Jeruk Jakarta Barat dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Primadanti juga menyebutkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh antara pengetahuan dengan kinerja SDM di PT. Mirambi Energi, Semarang.

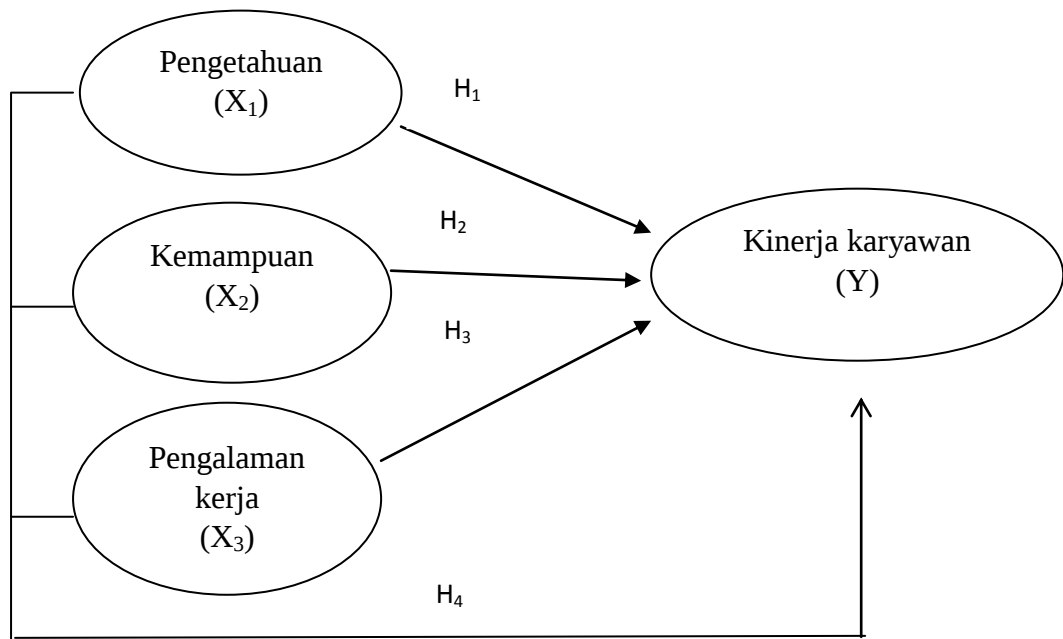
2.6.2 Pengaruh Kemampuan (X_2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan

Secara teoritis disebutkan bahwa kemampuan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Al Musaddieq (2018), berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) variabel Kemampuan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji simultan diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur'aeni (2017) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, dengan hasil t hitung $< t$ tabel ($1,122 < 2,023$), tidak terdapat pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, dengan t hitung $< t$ tabel ($1,861 < 2,023$), terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, dengan hasil uji t dimana nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($4,110 > 2,023$), serta terdapat pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja dengan hasil F hitung $> F$ tabel ($5,958 > 2,85$).

2.6.3 Pengaruh Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) Karyawan

Pengalaman kerja akan memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wanceslaus Bili (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu, dengan korelasi 0,049 ketiga, pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Keempat, besarnya pengaruh pengalaman kerja adalah 4,9% yang berarti bahwa sisanya yang 95,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut :



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

- H₁ : Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.
- H₂ : Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.
- H₃ : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.
- H₄ : Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja terhadap kinerja SDM pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar yang beralamat di Jl. Mata'ie No. 44 (Depan Pasar Pagi Ketapang) Kecamatan darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Menurut metodenya, jenis penelitian ini adalah penelitian survey (*survey research*) yang berupa penelitian secara keseluruhan, penjelasan dan pengujian hipotesa. Didalam survey atau penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang datanya dikumpulkan dari responden atau populasi yang dijadikan sample penelitian (Sugiyono, 2016:42).

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2020, dengan *time horizon* secara *cross sectional*, yaitu pengumpulan data untuk variabel dependen dan independen dilakukan dalam satu waktu yang bersamaan.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah sesuatu yang berkaitan dengan fokus / komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya, unit analisis yang

berupa lembaga atau organisasi dapat berupa organisasi dalam skala kecil / terbatas. Dengan mempertimbangkan hal di atas dan membatasi penelitian, maka lokasi penelitian dan unit analisis dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (*purposive*) yang akan dilakukan di BPRS Baiturrahman Aceh Besar

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya . Populasi dari penelitian ini adalah karyawan BPRS Baiturrahman yang berjumlah 31 orang.

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian survey dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara memberikan syarat dan kriteria tertentu kepada sampel. Dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2016:42).

Tabel 3. 1
Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah (Orang)
1	Dewan Komisaris	2
2	Dewan Direksi	2
3	Dewan Pengawas Syariah	2
4	Internal Audit	2
5	Bagian Operasional	10
6	Bagian Pembiayaan	13
	Jumlah	31

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis data, yaitu sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai BPRS Baiturrahman Banda Aceh.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang bersumber dari BPRS Baiturrahman Banda Aceh.

Metode pengumpulan data dari responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komunikasi dengan menggunakan kuesioner dengan jawaban tertutup. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal sebagai berikut :

- a. Sangat setuju, diberi skor 5
- b. Setuju, diberi skor 4
- c. Kurang setuju, diberi skor 3
- d. tidak setuju, diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju, diberi skor 1

Tabel 3 2
Skala Pengukuran

No.	Keterangan Pengukuran	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Selain kuesioner, juga digunakan teknik wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner,

namun akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi tiga variabel independen (X), yaitu pengetahuan (X1), kemampuan (X2) pengalaman kerja (X3). Sebaliknya, variabel dependen (Y) hanya satu yaitu kinerja karyawan. Definisi operasional dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator-indikator yang lebih terperinci. Pengertian variabel penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Variabel Dependen (terikat)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja maksimal karyawan BPRS Baiturrahman berdasarkan aturan dan standar yang berlaku di BPRS Baiturrahman

Indikator loyalitas adalah (Palilati, 2017:43):

- a. Komitmen untuk membeli produk perusahaan.
- b. Memberikan rekomendasi kepada orang lain.
- c. Kesiediaan menerima bunga rendah.

2. Variabel Independen (bebas)

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan. Namun, Dalam penelitian ini faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi oleh tiga faktor saja, yaitu :

1. Pengetahuan, menurut memiliki indikator (Nur'aeni, 2017:23)

- a. Kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui.
- b. Kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari.

- c. Kemampuan untuk mengetahui keadaan sekitar.
 - d. Kemampuan untuk melaksanakan materi yang diketahui.
 - e. Kemampuan untuk mengingat suatu materi yang dipelajari
2. Kemampuan, menurut (Rahardjo, 2016:67) dengan indikator :
- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
 - b. Pelatihan (*Training*)
 - c. Pengalaman (*experience*)
 - d. Keterampilan (*Skill*)
3. Pengalaman kerja, menurut (Rahardjo, 2016:67) dengan indikator :
- a. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
 - b. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
 - c. Ketenangan pegawai saat bekerja

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pernyataan
Dependen						
1.	Kinerja (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kamsir A , 2016)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan	1-5	Interval	A1-A6
Independen						
2.	Pengetahuan (X ₁)	Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk	1. Kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui. 2. Kemampuan untuk menggunakan	1-5	Interval	B1-B5

		memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan (Nisak, 2015:33)	materi yang telah dipelajari. 3. Kemampuan untuk mengetahui keadaan sekitar. 4. Kemampuan untuk melaksanakan materi yang diketahui. 5. Kemampuan untuk mengingat suatu materi yang dipelajari			
3.	Kemampuan kerja (X_2)	Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Alias, 2018:56)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Pelatihan (<i>Training</i>) 3. Pengalaman (<i>experience</i>) 4. Keterampilan (<i>Skill</i>)	1-4	Interval	C1-C4
4.	Pengalaman kerja (X_3)	Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (Rahardjo, 2016:67)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	1-3	Interval	D1-D3

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif

menggunakan statistik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda berkenaan dengan studi ketergantungan suatu variabel, variabel tak bebas, pada satu atau lebih variabel lain, variabel yang menjelaskan (*explanatory variabels*), dengan maksud menaksir atau meramalkan nilai rata-rata hitung (mean) atau rata-rata populasi variabel tak bebas, dipandang dari segi nilai yang diketahui atau tetap (dalam pengambilan sampel berulang) variabel yang menjelaskan (yang belakang). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari : x_1 x_2 x_3 , terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan terhadap perusahaan. Rumus matematis dari regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi

X_1 : Pengetahuan

X_2 : kemampuan

X_3 : Pengalaman kerja

e : error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrument. Suatu instrument dikatakan valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Ghozali, 2016:23).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sesuatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika r tiap butir lebih besar dari r dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji satu sisi, taraf signifikan 5% dengan $df = n-2$. Pengukuran validitas dilakukan dengan rumus Product Moment Pearson (Ghozali, 2016:23).

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu (Sugiyono, 2016:42).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach ≥ 0.60 (Ghozali, 2016:23).

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model

regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016:23).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2016:23):

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, jika menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolineritas

Multikolineritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang dimaksud dalam hal ini antara lain: regresi linear, regresi logistik, regresi data panel dan *cox regression*.

Cara mendeteksi adanya Multikolineritas di dalam model regresi adalah dengan cara:

1. Melihat kekuatan korelasi antar variabel bebas. Jika ada korelasi antar variabel bebas $> 0,8$ dapat diindikasikan adanya multikolineritas.
2. Melihat nilai standar error koefisien regresi parsial. Jika ada nilai standar error > 1 , maka dapat diindikasikan adanya multikolineritas.

3. Melihat rentang confidence interval. Jika rentang *confidence interval* sangat lebar, maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
4. Melihat nilai *Condition Index dan eigenvalue*. Jika nilai condition index > 30 dan nilai eigenvalue $< 0,001$ dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
5. Melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflating Factor (VIF)*. Jika nilai Tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas. Sebagian pakar menggunakan batasan Tolerance $< 0,2$ dan VIF > 5 dalam menentukan adanya multikolinearitas. Para pakar juga lebih banyak menggunakan nilai Tolerance dan VIF dalam menentukan adanya Multikolinearitas di dalam model regresi linear berganda dibandingkan menggunakan parameter-parameter yang lainnya

3. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:23).

Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di studentized (Ghozali, 2016:23). Adapun dasar atau kriteria pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah (Ghozali, 2016:23):

- a. jika terdapat pola tertentu yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (gelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu jika titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_k = 0$ yang artinya adalah apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_k \neq 0$ yang artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2011). Kriteria pengujian : a. Jika tingkat signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. b. Jika tingkat signifikansi $F < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.7.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung kurang dari t tabel. Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran BPRS Baiturrahman

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Baiturrahman yang berkedudukan di Kecamatan Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, didirikan atas ide Gubernur Aceh pada saat itu yaitu Prof DR.H. Ibrahim Hasan, MBA dan ditindak lanjuti oleh cendikiawan, ulama, praktisi dan swasta, terutama Bank Pembangunan Daerah Aceh. Dengan jumlah pemegang saham pada waktu itu 16 orang, yang berlatar belakang dibidang birokratis, pebisnis, dan profesional. Prakarsa pendirian PT. BPRS Baiturrahman dimaksudkan untuk ikut membantu mengembangkan potensi ekonomi masyarakat dengan menerapkan transaksi keuangan tanpa bunga, melainkan mengikuti tata cara sesuai dengan yang dianjurkan oleh Al Qur'an dan Hadist.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Baiturrahman saat ini berlokasi di Jl. Mata Ie No.44 Desa Lambheu Kec. Darul Imarah Aceh Besar. Sampai saat ini, jumlah pemegang saham sebanyak 139 orang. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Baiturrahman mendapat izin prinsip dari Menteri Keuangan RI pada tanggal 5 Maret 1993 No. S241/MK.17/1993, sedangkan operasionalnya secara resmi pada tanggal 15 April 1994, yang diresmikan oleh Bapak Gubernur Nanggroe Aceh Darussalam, Prof DR. Syamsudin Mahmud berdasarkan izin usaha dari Menteri Keuangan RI No. Kep.060/MK.17/1994, tanggal 25 Maret 1994.

Bank telah bekerja keras untuk memperbaiki operasionalnya setelah bencana yang diakibatkan tsunami, saat ini bank memiliki beberapa hubungan kerjasama yang strategis dengan Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, Pemerintah

Gampong se Kota Banda Aceh, BAZIS NAD, Care International Indonesia, yang menyediakan jasa pembiayaan dan bantuan yang bersifat teknis. Badan Hukum perusahaan PT. BPRS Baiturrahman didirikan berdasarkan Akta Notaris Husni Usman,SH No 89 tanggal 31 Maret 1993 dan perubahan-perubahannya No 99 tanggal 11 Juli 1993 dan No 175 tanggal 13 September 1993, dan SK Menteri Kehakiman No C2.10163.HT.01.01-Th 1993 tanggal 4 Oktober 1993, dengan SK Menteri Keuangan No KEP-060/KM.17/1994 tanggal 25 Maret 1994,dan SK Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. AHU 02754.AH.01.02. Tahun 2010 tanggal 19 Januari 2010 (BPRSBaiturrahman, 2017).

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan, lama bekerja dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 20 Tahun	0	0
	b. 21 – 30 tahun	8	25,8
	c. 31 – 40 tahun	11	35,5
	d. 41 – 50 tahun	9	29,0
	e. 51 – 60 tahun	3	9,7
	Jumlah	31	100
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	25	80,6
	b. Perempuan	6	19,4
	Jumlah	31	100
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	2	6,5
	b. D III/ D IV	4	12,9
	c. S1	20	64,5
	d. S2	5	16,1
	Jumlah	31	100

4	Status Perkawinan a. Belum kawin b. Kawin c. Duda/Janda	5 26 0	16,1 83,9 0
	Jumlah	31	100
5	Lama Bekerja a. < 10 tahun b. 11-20 tahun	19 12	61,3 38,7
	Jumlah	31	100
6	Pendapatan Perbulan a. Rp. 1.000.000 - Rp. 3.000.000 b. Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000 c. > Rp. 5.000.000	3 22 6	9,7 71,0 19,4
	Jumlah	31	100

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 tentang karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian terhadap 31 orang karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar seperti yang tersaji pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 11 orang (35,3%) berusia 31 – 40 tahun, sebanyak 9 orang (29,0%) berusia antara 41 - 50 tahun dari sampel yang dipilih, sebanyak 8 orang (25,8%) responden berusia antara 21 - 30 tahun dan sebanyak 3 orang (9,7%) responden berusia 51-60 tahun dan tidak ada responden yang berumur < 20 tahun.

Mengenai jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 25 orang responden (80,6%) berjenis kelamin laki-laki dan 6 orang (19,4%) berjenis kelamin perempuan.

Mengenai pendidikan terakhir responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 orang (6,5%) berpendidikan terakhir SMA, kemudian sebanyak 4 orang (12,9%) berpendidikan terakhir Diploma III/IV, sebanyak 20 orang (64,5%) berpendidikan terakhir Sarjana dan responden dengan pendidikan terakhir Pascasarjana atau magister sebanyak 5 orang (16,1%) dari jumlah sampel yang diteliti.

Mengenai status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 26 orang (83,9%) berstatus telah menikah dan sebanyak 5 orang (16,1%) responden berstatus

belum menikah, dengan demikian responden dengan status telah menikah lebih dominan dibandingkan dengan responden yang berstatus belum menikah.

Mengenai lama bekerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 19 orang (61,3%) bekerja kurang dari 10 tahun dan sebanyak 12 orang (38,7%) responden telah bekerja 11-20 tahun.

Mengenai pendapatan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 orang (9,7%) responden mempunyai pendapatan Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000, sebanyak 22 orang (71,0%) responden berpenghasilan Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 dan sebanyak 6 orang responden berpenghasilan > Rp. 5.000.000,-

4.3 Pengujian Data

Menurut Arikunto (2005) kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas (uji kehandalan) berdasarkan koefisien *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial.

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan aplikasi SPSS. Berdasarkan *output* komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,355 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product–Moment* untuk $n = 31$

pada lampiran), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=31)	Ket
1.	A1	Kinerja Karyawan (Y)	0,544	0,355	Valid
2.	A2		0,585	0,355	Valid
3.	A3		0,644	0,355	Valid
4.	A4		0,552	0,355	Valid
5.	A5		0,427	0,355	Valid
6.	A6		0,430	0,355	Valid
7.	B1	Pengetahuan (X1)	0,469	0,355	Valid
8.	B2		0,511	0,355	Valid
9.	B3		0,597	0,355	Valid
10.	B4		0,648	0,355	Valid
11.	B5		0,582	0,355	Valid
12.	C1	Kemampuan (X2)	0,372	0,355	Valid
13.	C2		0,422	0,355	Valid
14.	C3		0,479	0,355	Valid
15.	C4		0,408	0,355	Valid
16.	D1	Pengalaman Kerja (X ₃)	0,469	0,355	Valid
17.	D2		0,418	0,355	Valid
18.	D3		0,467	0,355	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,355 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini

dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Hasilnya seperti yang terlihat di tabel 4.7 dibawah yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,781	Handal
2.	Pengetahuan (X_1)	5	0,821	Handal
3.	Kemampuan (X_2)	4	0,702	Handal
4.	Pengalaman kerja (X_3)	3	0,862	Handal

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel pengetahuan (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,821, variabel kemampuan (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,702, variabel pengalaman kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,781. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari Alpha 0,60 persen.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

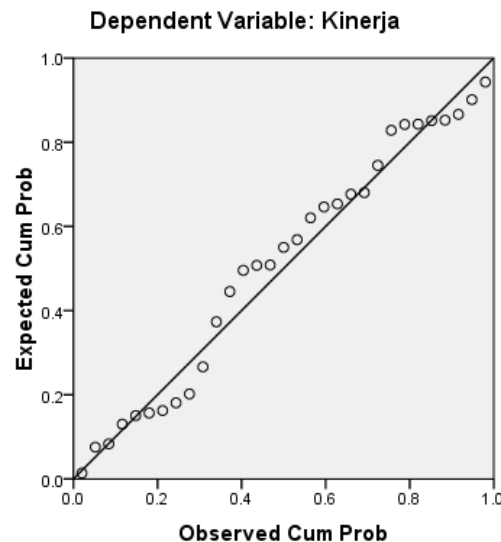
Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Pengujian normalitas dengan memakai uji *Kolmogorov-smirnov* (KZ) dengan tingkat signifikansi 5%. Pada tabel berikut ini dapat dilihat pengujian terhadap variabel-variabel yang diteliti menunjukkan bahwa nilai asymp signifikan masing-masing variabel diatas 5%. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai distribusi normal.

Tabel 4.4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66846404
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.101
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.603
Asymp. Sig. (2-tailed)		.860
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,860 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi atau persyaratan normalitas model rerresi sudah terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1
Distribusi Data Berdasarkan Probability plot

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dijelaskan bahawa titik-titik mengikuti garis horizontal maka variabel distribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas, maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas Data

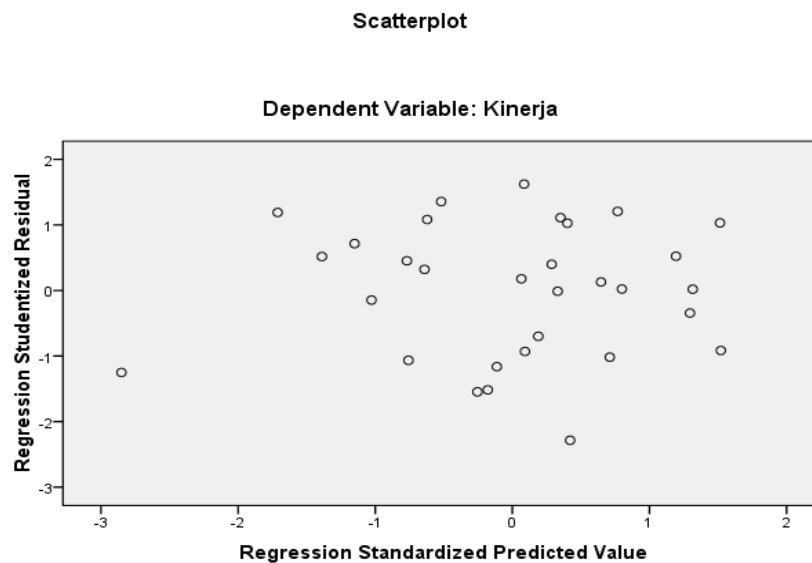
Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Pengetahuan (X_1)	0,717	1.395	Non Multikolinieritas
Kemampuan (X_2)	0,995	1.005	Non Multikolinieritas
Pengalaman kerja (X_3)	0,714	1.400	Non Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4.2
Scatterplot Kinerja Karyawan

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Pembahasan yang dilakukan penulis adalah menganalisis dengan pendekatan metode penelitian deskriptif dan inferensial. Menurut Sugiono (2009:169-170), statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi dan statistik inferensial digunakan bila peneliti ingin mendeskripsikan data sampel dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Berikut ini akan dibahas analisis deskriptif dari masing-masing variabel dalam penelitian ini :

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 6 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	Sgt Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan	2	6,5	2	6,5	4	12,9	9	29,0	14	45,2	4,0
2	Anda dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu hari kerja	1	3,2	3	9,7	6	19,4	10	32,3	11	35,5	3,9
3	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.	0	0,0	0	0,0	10	32,3	12	38,7	9	29,0	4,0
4	Anda selalu meminimalkan <i>cost</i> atau biaya dalam menyelesaikan pekerjaan anda	6	19,4	5	16,1	12	38,7	7	22,6	6	19,4	3,5
5	Anda melakukan pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang ada lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan	11	35,5	10	32,3	1	3,2	4	12,9	5	16,1	2,4
6	Anda memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	41,9	18	58,1	4,6
Rerata												3,7

Sumber : Data Diolah (2020)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab sangat setuju adalah pernyataan nomor 6 tentang hubungan yang baik antar sesama karyawan yaitu 18 orang (58,1%), pernyataan yang paling banyak dijawab tidak setuju adalah pernyataan nomor 5 tentang pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang ada lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan yaitu 10 orang (32,3%), sementara pernyataan yang paling banyak dijawab kurang setuju adalah pernyataan nomor 4 tentang meminimalkan *cost* atau biaya dalam menyelesaikan pekerjaan anda yaitu 12 orang (38,7%), dan pernyataan yang paling banyak dijawab sangat tidak setuju adalah pernyataan nomor 5 tentang melakukan pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang ada lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan yaitu 11 orang (35,5%). Berdasarkan jawaban responden maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja responden di BPRS Baiturrahman Aceh Besar sudah baik.

4.4.2 Variabel Pengetahuan

Indikator pengetahuan adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan

No	Pengetahuan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Anda mampu menjelaskan pekerjaan yang anda kerjakan dengan baik kepada orang lain	1	3,2	1	3,2	3	9,7	8	25,8	18	58,1	4,3

No	Pengetahuan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
2	Anda selalu menerapkan teori atau materi yang Anda pelajari pada pekerjaan Anda	1	3,2	3	9,7	4	12,9	12	38,7	11	35,5	3,9
3	Anda mampu bersosialisasi dengan keadaan sekitar untuk mendukung pekerjaan Anda	2	2,9	2	2,9	6	19,4	12	38,7	9	29,0	4,0
4	Anda mampu menerapkan seluruh standar operasional prosedur yang Anda pelajari dalam pekerjaan Anda	1	3,2	2	6,5	11	35,5	7	22,6	10	32,3	3,7
5	Anda mampu mengingat teori dan masukan yang berkaitan dengan pekerjaan Anda	1	3,2	1	3,2	12	38,7	9	29,0	8	25,8	3,7
Rerata												3,9

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab sangat setuju adalah pernyataan nomor 1 yaitu tentang kemampuan menjelaskan pekerjaan yang anda kerjakan dengan baik kepada orang lain sebesar 18 orang (58,1%), pernyataan yang paling banyak dijawab setuju adalah pernyataan nomor 2 dan 3 yaitu penerapan teori atau materi yang dipelajari pada pekerjaan dan kemampuan bersosialisasi dengan keadaan sekitar untuk mendukung pekerjaan sebanyak 11 orang (38,7%). Pernyataan yang paling banyak dijawab kurang setuju adalah pernyataan nomor 5 yaitu kemampuan mengingat teori dan masukan yang berkaitan dengan pekerjaan sebanyak 12 orang (38,7%), pernyataan yang paling banyak dijawab tidak

setuju adalah pernyataan nomor 3 yaitu kemampuan bersosialisasi dengan keadaan sekitar untuk mendukung pekerjaan yaitu sebanyak 4 orang (12,9%) dan pernyataan yang paling banyak dijawab sangat tidak setuju juga pernyataan nomor 3 yaitu kemampuan bersosialisasi dengan keadaan sekitar untuk mendukung pekerjaan yaitu sebanyak 4 orang (12,9%).

4.3.3 Variabel Kemampuan

Indikator kemampuan adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 4 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan

No	Pengetahuan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Anda mempunyai pengetahuan yang cukup baik terkait pekerjaan Anda	1	3,2	1	3,2	3	9,7	7	22,6	19	61,3	4,4
2	Anda pernah mengikuti pelatihan (<i>training</i>) untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan terkait pekerjaan Anda	1	3,2	3	9,7	4	12,9	14	45,2	9	29,0	3,9
3	Anda sudah mempunyai cukup pengalaman dalam bidang yang Anda kerjakan saat ini	3	9,7	3	9,7	3	9,7	12	38,7	10	32,3	3,7
4	Anda mempunyai <i>skill</i> yang baik dalam pekerjaan Anda saat ini	1	3,2	2	6,5	10	32,3	7	22,6	11	35,5	3,8
Rerata												3,9

Sumber : Data diolah (2020)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab sangat setuju adalah pernyataan nomor 1 yaitu tentang pengetahuan yang cukup baik terkait pekerjaan 19 orang (61,3%), pernyataan yang paling banyak dijawab setuju adalah pernyataan nomor 2 yaitu mengikuti pelatihan (*training*) untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan terkait pekerjaan sebanyak 14 orang (45,2%). Pernyataan yang paling banyak dijawab kurang setuju adalah pernyataan nomor 4 yaitu mempunyai *skill* yang baik dalam pekerjaan saat ini sebanyak 10 orang (32,2%), pernyataan yang paling banyak dijawab tidak setuju adalah pernyataan nomor 2 dan 3 yaitu mengikuti pelatihan (*training*) untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan terkait pekerjaan mempunyai cukup pengalaman dalam bidang yang dikerjakan saat ini masing-masing 3 orang (9,7%). Pernyataan yang paling banyak dijawab sangat tidak setuju juga pernyataan nomor 3 yaitu mempunyai cukup pengalaman dalam bidang yang Anda kerjakan saat ini yaitu 3 orang (9,7%).

4.3.4 Variabel Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 3 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja

No	Pengalaman kerja	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata rata
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
1	Anda merasa sudah memiliki masa kerja yang cukup untuk memahami semua persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan Anda	1	3,2	1	3,2	3	9,7	6	19,4	20	64,5	4,4

No	Pengalaman kerja	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata rata
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
2	Anda mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk bekerja di bidang yang sekarang Anda tempati	1	3,2	3	9,7	3	9,7	12	38,7	12	38,7	4,0
3	Anda mampu mengoperasikan semua mesin dan peralatan yang berkaitan dengan pekerjaan Anda	3	9,7	3	9,7	3	9,7	12	38,7	10	32,3	3,7
Rerata												4,0

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab sangat setuju adalah pernyataan nomor 1 yaitu merasa sudah memiliki masa kerja yang cukup untuk memahami semua persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan sebanyak 20 orang (64,5%), pernyataan yang paling banyak dijawab setuju adalah pernyataan nomor 2 dan 3 yaitu mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk bekerja di bidang yang sekarang tempati dan mampu mengoperasikan semua mesin dan peralatan yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing 12 orang (38,7%), pernyataan yang paling banyak dijawab sangat tidak setuju adalah pernyataan nomor 3 yaitu mengoperasikan semua mesin dan peralatan yang berkaitan dengan pekerjaan sebanyak 3 orang (9,7%).

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS

Baiturrahman Aceh Besar. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.10
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama Variabel	Unstandardized Coefficients		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	B	Standar Error			
Konstanta (a)	3,114	2,742	1,136	2,052	0,266
Pengetahuan (X_1)	0,295	0,121	2,441	2,052	0,022
Kemampuan (X_2)	0,414	0,156	2,653	2,052	0,013
Pengalaman kerja (X_3)	0,403	0,113	3,570	2,052	0,001

Sumber : Data diolah (2020)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel 4.10 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 3,114 + 0,295X_1 + 0,414X_2 + 0,403X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,114 artinya bila mana pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar, adalah sebesar 3,114 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi pengetahuan (X_1) sebesar 0,295, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar sebesar 29,5% dengan asumsi variabel kemampuan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) dianggap konstan
- c. Koefisien regresi kemampuan (X_2) sebesar 0,414, artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel kemampuan secara relatif akan meningkatkan

kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar sebesar 41,4% dengan asumsi variabel pengetahuan (X_1), dan pengalaman kerja (X_3) dianggap konstan.

- d. Koefisien regresi pengalaman kerja (X_3) sebesar 0,403, artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel pengalaman kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar sebesar 40,3% dengan asumsi variabel pengetahuan (X_1) dan kemampuan (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel kemampuan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 41,4%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk menganalisis hubungan antara variabel penelitian juga digunakan analisis formulasi korelasi dan determinasi. Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi mendekati 1 atau sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi mendekati -1 atau sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi mendekati 0 atau sama dengan 0. Sementara korelasi determinasi (R^2) menjelaskan sejauhmana kontribusi hubungan satu variabel dengan variabel lainnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.893	.881	1.63141

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,945 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 94,5%. artinya

faktor pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,881 artinya bahwa sebesar 88% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 12% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel lain.

4.5.2. Uji Serempak (uji F)

Untuk menguji pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	597.624	3	199.208	74.848	2,960	.000 ^a
	Residual	71.860	27	2.661			
	Total	669.484	30				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 74,848 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,960. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka

F_{hitung} (74,848) lebih besar dari F_{tabel} (2,960). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.10. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh pengetahuan (X_1)

Pengaruh pengetahuan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (2,441) $> t_{tabel}$ (2,052), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar.

2. Pengaruh kemampuan (X_2)

Pengaruh kemampuan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (2,653) $> \text{nilai } t_{tabel}$ (2,052) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil

uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3)

Pengaruh pengalaman kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 t_{hitung} (3,570) > dari t_{tabel} (2,052) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Meuraxa Kota Banda Aceh. Artinya faktor Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar.

4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Istiawan (2016) dan Alias (2018) karena variabel independent yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan pengetahuan karyawan yang ada di karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar sudah sesuai dengan harapan, kemudian karyawan juga sudah memiliki kemampuan yang baik sehingga mereka mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ada. Kemudian karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar mempunyai pengalaman yang cukup dalam bekerja sehingga hal ini berdampak pada kinerja karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan terkait rumusan dan tujuan penelitian, yang kemudian di jawab melalui hasil penelitian dan pembahasan makadapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar.
2. Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar.
3. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar
4. Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar.

5.2 Saran

Saran penulis mengenai penelitian pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan di PT. BPRS Baiturrahman Kabupaten Aceh Besar, didasarkan kepada kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada seluruh karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar dapat melakukan pengawasan sendiri atas setiap pekerjaan yang dilakukan sebelum diajukan ke atasan
2. Diharapkan semua karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar mampu menerapkan seluruh standar operasional prosedur yang dipelajari dalam

pekerjaan dan mampu mengingat teori serta masukan yang berkaitan dengan pekerjaan

3. Diharapkan kepada semua karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar agar dapat meningkatkan pengalaman terkait dengan pekerjaan yang ada
4. Diharapkan kepada semua karyawan PT. BPRS Baiturrahman Aceh Besar agar mampu mengoperasikan semua mesin dan peralatan yang berkaitan atau yang mendukung kelancaran pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, S. S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi e-ISSN : 2622-6383 Volume 1 Nomor 1 Oktober* , 1-16.
- Arikunto, S. (2010). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia,(2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia,*. Jakarta: Prenada Media.
- Edison, E. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Istiawan, A. (2016). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Ukm Batik Di Desa Wijirejo. *Fakultas Ekonomiuniversitas Pgri Yogyakarta*.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kotler Philip, T. H. (2015). *Marketing Professional Service*. Prentice Hall International Press.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Nisak, F. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se-Kota Pekalongan, . *Thesis, Semarang: Universitas Negeri Semarang*.
- Nur'aeni. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*.
- Octavianus, W. R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.6*, 1758 –1767.
- Oliver, R. (2010). Whence Consumer Loyalty. *Journal of Marketing*, vol. 63.
- Prasetyo, T. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Prastyo, E. L. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal Of Managemen*.
- Primadanti, A. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Undip*.
- Putra, F. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.40 (2), 1-18.
- Putri, Y. (2014). Pengaruh kualitas layanan dan harga terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan studi pada pelanggan medin beauty. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Rachmawati. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Agora*. Vol.4, No. 2, 259-264.
- Riantoro, A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Bri Cabang Sukoharjo. *Ekonomi dan Bisnis*.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Sangadji, E.M., dan Sopiah. (2013). *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: ANDI.
- Setiawan. (2018). *Pendidikan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Subagyo, d. (2012). Antisipasi Masalah Rawan Pangan di Kabupaten Tuban sebagai Prioritas Kedua Daerah Rawan Pangan di Provinsi Jawa Timur.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Ekonomi dan Bisnis*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Umar, C. (2015). *BPR Syariah*. Jakarta: Grasindo.
- www.ojk.go.id. (n.d.). Retrieved from <http://www.ojk.go.id>
- Yusuf, B. &. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

Lembaran Kuesioner Penelitian

PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BAITURRAHMAN KABUPATEN ACEH BESAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Maksud diadakannya penelitian ini adalah sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Aceh. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, peneliti berharap Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan jujur. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kepentingan penulisan skripsi. Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dan mohon maaf apabila terdapat pernyataan yang kurang berkenan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Haslinda Rahmi
(Peneliti)

Identitas Responden

71

Usia	:	☐ < 20 Tahun ☐ 21 s.d 30 Tahun ☐ 31 s.d 40 Tahun ☐ 41 s.d 50 Tahun ☐ 51 s.d 60 Tahun	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Jenis Kelamin	:	☐ Laki-laki ☐ Perempuan	
Pendidikan Terakhir	:	☐ SMA ☐ D3/D4 ☐ S-1 ☐ S-2	
Status Perkawinan	:	☐ Belum Kawin ☐ Kawin ☐ Duda/Janda	
Jabatan	:		
Lama Bekerja	:	☐ < 10 Thn ☐ 11 - 20 Thn ☐ 21 - 30 Thn ☐ 31 - 40 Thn ☐ > 40 Thn	
Pendapatan	:	☐ Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000 ☐ Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 ☐ > Rp. 5.000.000	

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda silang (X) pada kolom jawaban Bapak/ Ibu.
Pendapat Anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

No.	Keterangan Pengukuran	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setujul (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena kuesioner ini hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

Variabel Kinerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1.	Anda mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.	1 2 3 4 5
2.	Anda dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu hari kerja	1 2 3 4 5
3.	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.	1 2 3 4 5
4.	Anda selalu meminimalkan <i>cost</i> atau biaya dalam menyelesaikan pekerjaan anda	1 2 3 4 5
5.	Anda melakukan pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang ada lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan	1 2 3 4 5
6.	Anda memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan	1 2 3 4 5

Variabel Pengetahuan

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1.	Anda mampu menjelaskan pekerjaan yang anda kerjakan dengan baik kepada orang lain	1 2 3 4 5
2.	Anda selalu menerapkan teori atau materi yang Anda pelajari pada pekerjaan Anda	1 2 3 4 5
3.	Anda mampu bersosialisasi dengan keadaan sekitar untuk mendukung pekerjaan Anda	1 2 3 4 5
4.	Anda mampu menerapkan seluruh standar operasional prosedur yang Anda pelajari dalam pekerjaan Anda	1 2 3 4 5
5.	Anda mampu mengingat teori dan masukan yang berkaitan dengan pekerjaan Anda	1 2 3 4 5

Variabel Kemampuan

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1.	Anda mempunyai pengetahuan yang cukup baik terkait pekerjaan Anda	1 2 3 4 5
2.	Anda pernah mengikuti pelatihan (<i>training</i>) untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan terkait pekerjaan Anda	1 2 3 4 5
3.	Anda sudah mempunyai cukup pengalaman dalam bidang yang Anda kerjakan saat ini	1 2 3 4 5
4.	Anda mempunyai <i>skill</i> yang baik dalam pekerjaan Anda saat ini	1 2 3 4 5

Variabel Pengalaman Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1	Anda merasa sudah memiliki masa kerja yang cukup untuk memahami semua persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan Anda	1 2 3 4 5
2	Anda mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk bekerja di bidang yang sekarang Anda tempati	1 2 3 4 5
3	Anda mampu mengoperasikan semua mesin dan peralatan yang berkaitan dengan pekerjaan Anda	1 2 3 4 5

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisisioner

No Resp	Karakteristik						Indikator						Y	Indikator					X1	Indikator				X2	Indikator			X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1.67	1	1	1	2	1	1.20	4	4	5	2	3.8	1	1	2	1.33
2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	2.33	1	5	3	3	2	2.80	2	3	5	3	3.3	2	2	3	2.33
3	1	1	2	2	1	2	2	2	5	2	1	1	2.17	2	5	4	5	3	3.80	1	2	3	5	2.8	3	3	2	2.67
4	1	2	4	2	1	2	5	5	2	3	2	1	3.00	1	1	1	2	4	1.80	3	4	4	4	3.8	2	1	4	2.33
5	1	2	4	2	1	1	4	3	4	3	2	2	3.00	3	2	4	1	1	2.20	4	1	2	1	2	1	3	3	2.33
6	2	2	2	2	1	3	4	1	5	2	1	2	2.50	5	5	1	3	3	3.40	1	3	3	4	2.8	3	2	2	2.33
7	2	1	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2.33	4	4	3	1	4	3.20	3	4	5	3	3.8	2	3	4	3.00
8	4	1	3	2	2	2	3	1	5	3	2	2	2.67	1	2	4	5	2	2.80	2	1	3	5	2.8	1	3	1	1.67
9	4	1	3	2	2	2	5	3	2	3	3	2	3.00	2	4	1	2	4	2.60	1	3	4	2	2.5	3	2	2	2.33
10	4	1	3	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2.67	3	5	4	3	1	3.20	4	2	2	4	3	5	3	1	3.00
11	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2.83	1	2	3	5	3	2.80	3	4	5	3	3.8	1	3	1	1.67
12	2	2	3	2	1	3	4	3	5	3	3	2	3.33	3	4	1	2	4	2.80	2	1	4	2	2.3	2	2	2	2.00
13	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2.33	2	2	1	3	4	2.40	1	3	1	4	2.3	3	3	3	3.00
14	2	1	3	2	1	3	3	3	5	2	3	2	3.00	1	3	1	4	1	2.00	3	2	4	4	3.3	1	3	4	2.67
15	2	1	3	2	1	3	5	3	3	3	3	2	3.17	3	5	1	5	3	3.40	4	4	3	3	3.5	5	3	1	3.00
16	3	1	3	2	1	2	4	3	4	3	3	3	3.33	5	4	3	3	4	3.80	1	3	5	2	2.8	3	2	4	3.00
17	3	1	2	2	1	2	5	2	5	3	3	3	3.50	2	3	4	4	4	3.40	3	4	2	4	3.3	1	3	2	2.00
18	3	1	4	2	2	2	2	5	4	2	3	3	3.17	3	4	4	5	3	3.80	2	2	4	4	3	2	3	3	2.67
19	3	1	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3.33	5	5	3	3	4	4.00	3	4	3	3	3.3	5	3	4	4.00
20	2	1	4	2	1	2	5	2	4	3	3	3	3.33	4	3	4	4	4	3.80	1	3	4	2	2.5	3	2	2	2.33
21	3	1	3	2	2	2	4	5	5	3	3	3	3.83	3	4	3	5	3	3.60	3	4	2	4	3.3	1	3	4	2.67
22	3	1	3	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3.33	4	5	4	3	4	4.00	4	2	5	5	4	5	3	3	3.67
23	2	1	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2.83	5	4	3	4	4	4.00	2	4	3	3	3	2	5	2	3.00
24	3	1	3	2	2	2	4	4	5	3	3	3	3.67	3	3	4	5	3	3.60	1	3	4	4	3	3	2	4	3.00
25	2	1	3	2	1	2	5	4	4	3	3	3	3.67	4	5	4	3	4	4.00	3	4	2	2	2.8	1	5	1	2.33
26	1	1	3	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3.17	5	4	3	4	4	4.00	2	2	5	4	3.3	5	5	3	4.33
27	2	1	3	2	1	2	2	2	4	3	3	3	2.83	4	4	4	5	4	4.20	4	4	3	1	3	3	2	1	2.00
28	2	1	4	2	2	2	5	4	5	3	3	3	3.83	3	3	4	3	3	3.20	1	2	4	5	3	5	5	2	4.00
29	1	1	3	2	1	2	3	4	3	3	5	3	3.50	4	4	5	4	4	4.20	3	4	2	3	3	2	5	4	3.67
30	1	1	3	1	1	2	4	4	5	3	5	3	4.00	5	5	3	5	4	4.40	2	3	5	4	3.5	5	5	2	4.00
31	3	1	3	2	2	2	5	2	4	3	5	3	3.67	3	3	4	3	4	3.40	1	2	4	2	2.3	4	5	3	4.00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	8	25.8	25.8	25.8
	31-40 tahun	11	35.5	35.5	61.3
	41-50 tahun	9	29.0	29.0	90.3
	51-60 tahun	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	80.6	80.6	80.6
	Wanita	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	5	16.1	16.1	16.1
	Menikah	26	83.9	83.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	6.5	6.5	6.5
	DIII/DIV	4	12.9	12.9	19.4
	S1	20	64.5	64.5	83.9
	S2	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 1.000.000 - Rp. 3.000.000	3	9.7	9.7	9.7
	Rp.3.000.000 - Rp. 5.000.000	22	71.0	71.0	80.7
	>Rp. 5.000.000	6	19.3	19.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	19	61.3	61.3	61.3
	11-30 Tahun	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	TS	2	6.5	6.5	12.9
	KS	4	12.9	12.9	25.8
	S	9	29.0	29.0	54.8
	SS	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	3	9.7	9.7	12.9
	KS	6	19.4	19.4	32.2
	S	10	32.3	32.3	64.6
	SS	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	32.2	32.3	32.3
	S	12	38.7	38.7	71.0
	SS	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	12.9	12.9	12.9
	TS	5	16.1	16.1	29.0
	KS	9	29.0	29.0	58.0
	S	7	22.6	22.6	80.6
	SS	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	35.5	35.5	35.5
	TS	10	32.3	32.3	67.7
	KS	1	3.2	3.2	71.0
	S	4	12.9	12.9	83.9
	SS	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	41.9	41.9	41.9
	SS	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 5 Pengetahuan (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	1	3.2	3.2	6.4
	KS	3	9.7	9.7	16.1
	S	8	25.8	25.8	41.9
	SS	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	3	9.7	9.7	12.9
	KS	4	12.9	12.9	25.8
	S	12	38.7	38.7	64.5
	SS	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	2	11.4	11.4	14.3
	KS	6	20.0	20.0	34.3
	S	12	48.6	48.6	82.9
	SS	9	17.1	17.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	2	6.5	6.5	9.7
	KS	11	35.5	35.5	45.1
	S	7	22.6	22.6	67.7
	SS	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	1	3.2	3.2	6.4
	KS	12	38.7	38.7	45.1
	S	9	29.0	29.0	74.2
	SS	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Kemampuan (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	1	3.2	3.2	6.4
	KS	3	9.7	9.7	16.1
	S	7	22.6	22.6	38.7
	SS	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	3	9.7	9.7	12.9
	KS	4	12.9	12.9	25.8
	S	14	45.2	45.2	71.0
	SS	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	TS	3	9.7	9.7	19.4
	KS	3	9.7	9.7	29.1
	S	12	38.7	38.7	67.8
	SS	10	32.2	32.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	2	6.5	6.5	9.7
	KS	10	32.3	32.3	41.9
	S	7	22.6	22.6	64.5
	SS	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 7 Frequencies Pengalaman Kerja (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	1	3.2	3.2	6.4
	KS	3	9.7	9.7	16.1
	S	6	19.4	19.4	38.7
	SS	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	3	9.7	9.7	12.9
	KS	3	9.7	9.7	22.6
	S	12	38.7	38.7	61.3
	SS	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	TS	3	9.7	9.7	19.4
	KS	3	9.7	9.7	29.1
	S	12	38.7	38.7	67.8
	SS	10	32.2	32.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.50	1.15	31
A2	3.10	1.21	31
A3	3.80	1.07	31
A4	2.80	0.40	31
A5	2.40	1.01	31
A6	3.10	0.72	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14.90	7.624	.309	.544
A2	15.32	7.826	.240	.585
A3	14.56	9.256	.079	.644
A4	15.58	9.785	.384	.552
A5	15.58	6.985	.541	.427
A6	16.00	7.800	.651	.430

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.38	10.912	3.303	6

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Pengetahuan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.06	1.389	31
B2	3.65	1.226	31
B3	2.97	1.278	31
B4	3.52	1.235	31
B5	3.23	1.055	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	13.35	8.903	.541	.469
B2	12.77	10.047	.485	.511
B3	13.45	10.989	.318	.597
B4	12.90	12.024	.207	.648
B5	13.19	11.695	.348	.582

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.41	15.318	3.913	5

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kemampuan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	2.387	1.116	31
C2	2.935	1.031	31
C3	3.548	1.179	31
C4	3.258	1.154	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	11.17	3.065	.367	.372
C2	12.21	3.095	.430	.422
C3	12.58	3.252	.439	.479
C4	13.18	3.716	.424	.408

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.129	4.049	2.101	5

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Pengalaman Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	2.742	1.483	31
D2	3.065	1.209	31
D3	2.548	1.091	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	12.16	2.445	.371	.469
C2	12.19	3.213	.376	.418
C3	13.18	4.628	.481	.467

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.354	5.437	2.331	3

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman_kerja, Kemampuan, Pengetahuan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.893	.881	1.63141

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_kerja, Kemampuan, Pengetahuan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.624	3	199.208	74.848	.000 ^a
	Residual	71.860	27	2.661		
	Total	669.484	30			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_kerja, Kemampuan, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.114	2.742		1.136	.266
	Pengetahuan	.295	.121	.332	2.441	.022
	Kemampuan	.414	.156	.223	2.653	.013
	Pengalaman_kerja	.403	.113	.476	3.570	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	18.387	2.331	31
Pengetahuan (X1)	16.419	3.303	31
Kemampuan (X2)	12.129	3.913	31
Pengalaman Kerja (X3)	8.354	2.012	31

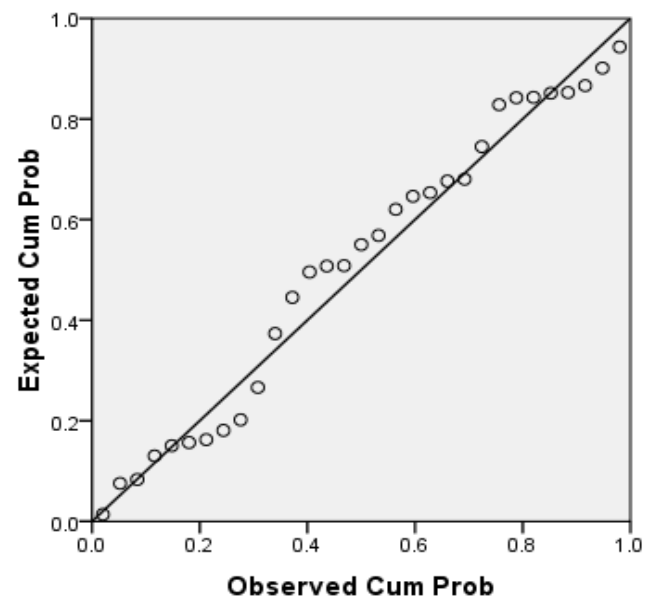
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengetahuan (X1)	.717	1.395
	Kemampuan (X2)	.995	1.005
	Pengalaman Kerja (X3)	.714	1.400

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

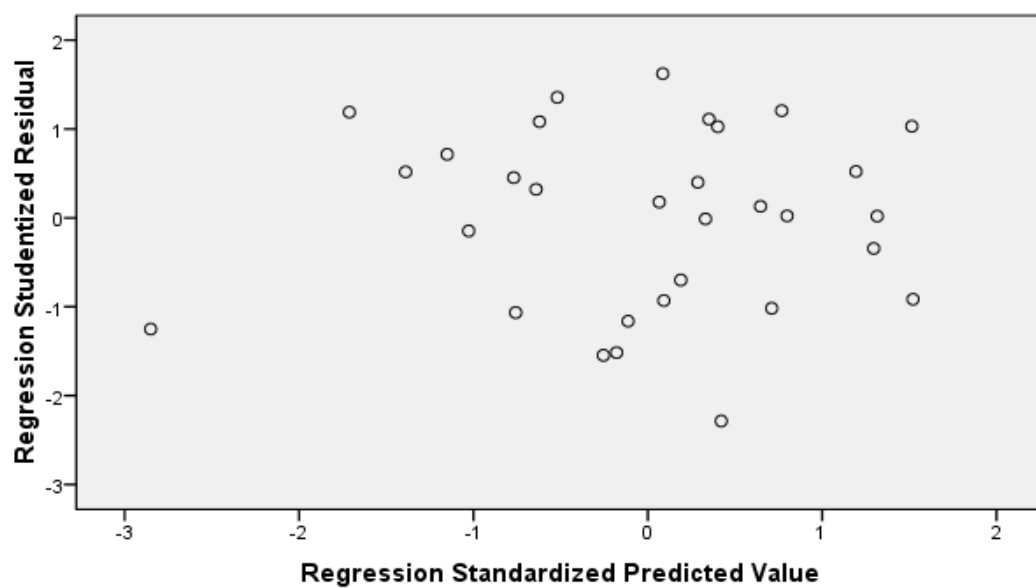
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel