

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA SUPERVISOR
ELEKTRIK PT. APAC INTI CORPORA
DI SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana(S – I) Pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen**



Disusun oleh:

Nama : YOYOK AGUSTRIONO PUTRO

NIM :04.202.7846E

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2005**

ABSTRAKSI

Yoyok Agustriano Putro. 04.202.7846E. ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA SUPERVISOR ELEKTRIK PT APAC INTI CORPORA DI SE MARANG, dibimbing oleh Hendar SE, Ms

Dalam rangka mempersiapkan karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa hal, yang dimulai sejak perekrutan karyawan sampai dengan upaya yang dilakukan dalam rangka mempertahankan karyawan yang dimiliki sehingga karyawan mampu bekerja secara maksimal, berprestasi dan dapat bersaing secara kompetitif yang dapat diharapkan untuk bekerja sama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Apabila perusahaan memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dan perlunya pengembangan karir pada karyawan khususnya Supervisor Elektrik PT Apac Inti Corpora di Semarang maka akan didapatkan karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi dan akhirnya menjadi asset penting yang dimiliki perusahaan sebagai alat untuk mewujudkan tujuan dan cita-cita perusahaan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh antara pendidikan terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT Apac Inti Corpora di Semarang ? 2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT Apac Inti Corpora di Semarang? 3) Bagaimana pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT Apac Inti Corpora di Semarang ? Untuk memudahkan pembahasan agar tidak terjadi kekaburan pengertian maka penelitian ini dibatasi pada masalah : pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja Supervisor Elektrik PT Apac Inti Corpora. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT Apac Inti Corpora 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT Apac Inti Corpora 3) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT Apac Inti Corpora.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Supervisor Elektrik yang bekerja pada PT Apac Inti Corpora di Semarang sejumlah 76 orang karyawan, sehingga dalam penelitian ini diambil sample sebesar 50% dari populasi sehingga diperoleh sample sebanyak $50\% \times 76 = 38$ sampel.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi ganda dalam proses perhitungannya dalam hasil-hasil sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif antara pendidikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan dengan nilai t hitung untuk pendidikan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar nilai $-t$ hitung untuk X_1 adalah $-1,909$ dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 95% diperoleh $-t$ tabel sebesar $-1,684$ yang berarti nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t table yaitu $-1,909 < -1,684$ ini menandakan bahwa pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan negatif terhadap prestasi kerja (Y)
2. Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), diperoleh nilai $-t$ hitung untuk X_2 adalah $-0,485$ dengan

Menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 95 % diperoleh -t tabel sebesar -1,684 yang berarti nilai -t hitung lebih besar daripada nilai t table yaitu $-0,485 > -1,684$ ini menandakan bahwa pengalaman kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan negatif terhadap prestasi kerja (Y).

3. Secara bersama-sama ternyata pendidikan dan pengalaman kerja terdapat pengaruh yang signifikan negatif terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 2,120 sedang degree of freedom pada angka 2 dan 35 dalam tabel F tabel diperoleh nilai sebesar 3,27 (lampiran) sehingga nilai F hitung = $2,120 < \text{nilai F tabel} = 3,27$.





**YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Raya Kaligawe Km 4 Po. Bok. 1054 SEMARANG 50112 Telp. 6583584 (R. sah. 6594834 Fax. 6582455, 6594834

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Analisis pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja supervisor elektrik PT. APAC INTI Corpora di Semarang

Dan diajukan untuk diuji pada tanggal 27 Juli 2005, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya anggap seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah pemikiran sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

UNISSULA

الجامعة الإسلامية

Semarang, 27 Juli 2005

Yang memberi pernyataan,

Yoyok AgustriyonoPutro

Saksi 1,

Sebagai pembimbing skripsi merangkap anggota tim penguji skripsi :

Hendar, SE, M.Si

Saksi 2,

Sebagai anggota tim penguji skripsi :

Drs. H. Moch Zulfa, MM

Saksi 3,

Sebagai anggota tim penguji skripsi :

Dra. Hj. Wuryantik, MM

HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : YOYOK AGUSTRIONO PUTRO
NIM : 04202.7846E
FAKULTAS : Ekonomi
JURUSAN : Manajemen
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA SUPER VISOR ELEKTRIK
PT. APAC INTI CORPORA DI SEMARANG.
DOSEN PEMBIMBING : Hendar SE, MSi

Semarang, 27 Juli 2005

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing

Heru Sulistyono, SE, MSi

Hendar SE, MSi

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayahNYa kepada penulis, hingga selesailah penyusunan skripsi dengan judul ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA SUPERVISOR ELEKTRIK PT APAC INTI CORPORA DI SEMARANG, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk bimbingan, pengarahan maupun dorongan yang semuanya itu sangat bermanfaat. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah tulus ikhlas berkenan memberikan bantuannya. Adapun ucapan terima kasih ingin penulis sampaikan kepada :

1. Istri dan anakku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Hendar SE, Msi, selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak M. Zulfa Kamal, MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berkenan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

5. Rekan-rekan tercinta serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongan, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmatNya sebagai balasan atas amal baik semuanya.

Akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya.

Semarang, 22 Juni 2005

Penulis

(YOYOK AGUSTRIONO PUTRO)



HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- *Tidak ada istilah kegagalan dalam hidup ini.*
- *Lapangkan hati seluas samudra sehingga mudah menawarkan segala kegetiran dalam hidup ini.*
- *Oo Dumeh.*

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

- *Istri dan Anakku tercinta.*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	2
1.3 Pembatasan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	3
1.5 Kegunaan Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1 Pendidikan	5
2.1.1 Pengertian Pendidikan	5
2.1.2 Manfaat Pendidikan	5
2.2 Pengalaman Kerja	6

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	6
2.2.2 Tujuan Pengalaman Kerja	6
2.3 Prestasi Kerja	7
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	7
2.3.2 Faktor-faktor Prestasi Kerja	9
2.3.3 Manfaat Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan	12
2.4 Kerangka Pemikiran	12
2.5 Hipotesis	14
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Jenis Penelitian	16
3.2 Lokasi Penelitian	17
3.3 Populasi	17
3.4 Sampel	17
3.5 Jenis Data	18
3.5.1 Data Primer	18
3.5.2 Data Sekunder	19
3.6 Teknik Pengumpulan Data	19
3.7 Teknik Analisa Data	20
3.7.1 Analisa Kualitatif	20
3.7.2 Analisa Kuantitatif	20
3.8 Operasionalisasi Variabel	24

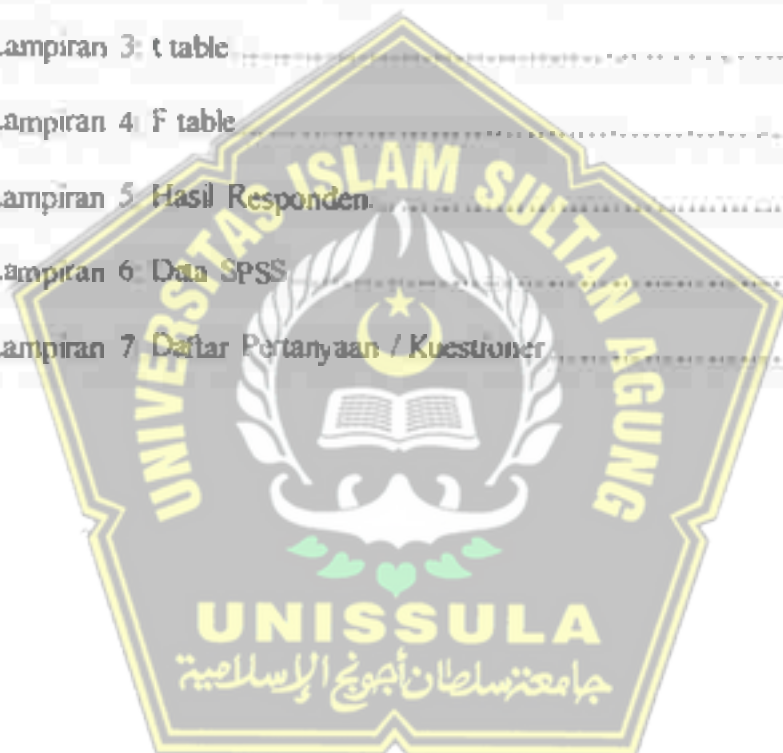
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN RESPONDEN	26
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	26
4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	26
4.1.2 Lokasi Perusahaan	27
4.1.3 Sumber Daya Manusia	28
4.1.4 Struktur Organisasi PT Apac Inti Corpora Semarang	28
4.1.5 Visi dan Misi	34
4.2 Gambaran Umum Responden	34
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	35
4.2.2 Umur Responden	36
4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden	37
BAB V ANALISA DATA	38
5.1 Analisis Kualitatif	38
5.1.1 Variabel Pendidikan	38
5.1.2 Variabel Pengalaman Kerja	40
5.1.3 Variabel Prestasi Kerja	41
5.2 Analisis Kuantitatif	43
5.2.1 Analisis Regresi Berganda	43
5.2.2 Analisis Koefisiensi Determinasi	43
5.2.3 Pengujian Hipotesa	44
BAB VI PENUTUP	50

6.1 Kesimpulan.....	50
6.2 Saran-saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA.....

DAFTAR LAMPIRAN:

➤ Lampiran 1: Faktor-faktor Prestasi Kerja.....	54
➤ Lampiran 2: Perhitungan Regresi Linier berganda.....	69
➤ Lampiran 3: t table.....	71
➤ Lampiran 4: F table.....	72
➤ Lampiran 5: Hasil Responden.....	73
➤ Lampiran 6: Data SPSS.....	74
➤ Lampiran 7: Daftar Pertanyaan / Kuesioner.....	75



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden Supervisor Elektrik.....	35
Tabel 4.2 Umur Responden Supervisor Elektrik.....	36
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden Supervisor Elektrik.....	37
Tabel 5.1 Tingkat Pendidikan Responden (Formil dan Informil).....	39
Tabel 5.2 Tingkat Pengalaman Kerja Responden Supervisor Elektrik.....	41
Tabel 5.3 Tingkat Prestasi Responden Supervisor Elektrik.....	42
Tabel 5.4 Perhitungan regresi linier berganda antara pendidikan(X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).....	43



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir antara pendidikan(X1), Pengalaman Kerja(X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)	14
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Divisi Elektrik	30



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari perusahaan memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktifitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Oleh sebab itu setiap bidang tidak dapat lepas dari tenaga kerja manusia sebagai pelaksananya.

Sumber Daya Manusia merupakan factor produksi yang sangat besar pengaruhnya bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, terutama pada perusahaan padat tenaga kerja. Walaupun banyak perusahaan yang menggunakan peralatan modern, tetapi sumber daya manusia tetap memegang peranan penting dalam menjalankan operasi perusahaan, karena tanpa sentuhan tangan manusia sama sekali, maka peralatan modern tersebut tidak dapat bekerja dengan sendirinya.

Oleh karena sangat pentingnya masalah sumber daya manusia ini, maka perlu adanya usaha-usaha untuk meningkatkan prestasi kerja dari karyawan. Banyak factor-faktor yang dapat meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja karyawan, antara lain : pendidikan, pengalaman kerja dan lain-lain.

Perusahaan yang memberikan program pendidikan, serta memperhatikan pengalaman kerja yang cukup akan dapat meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja karyawan dalam kegiatannya sehari-hari. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan terlebih dahulu diberi latihan kerja agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT AIC, pengalaman kerja salah satu factor sangat penting, oleh karena itu karyawan perlu memperoleh pengalaman kerja supaya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat dikerjakan dengan baik guna meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang merupakan salah satu prasyarat dalam rangka rekrutmen, kenaikan golongan serta promosi suatu jabatan khususnya di Divisi Elekterik PT Apac Inti Corpora di Semarang belum mempunyai standar baku.

Sistim Penilaian Prestasi Kerja yang diplikasikan di PT Apac Inti Corpora di Semarang, perlu suatu umpan balik keefektifannya terhadap peningkatan Sumber Daya manusia khususnya pada Divisi Elektrik PT Apac Inti Corpora.

Dari uraian diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul " ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA SUPERVISOR ELEKTRIK PT APAC INTI CORPORA DI SEMARANG "

1.2 Perumusan Masalah

Untuk mempermudah pemahaman terhadap materi yang akan dibahas dalam penelitian ini maka perlu adanya perumusan masalah yang sistematis. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT Apac Inti Corpora di Semarang
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik

PT. Apac Inti Corpora di Semarang

3. Bagaimana pengaruh pendidikan & pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora di Semarang.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar masalah tidak terlalu luas dan kemudian akan mengakibatkan kekaburan pengertian maka perlu diberikan batasan-batasan agar lebih jelas dan terarah, maka penulis akan membatasi pada masalah-masalah sebagai berikut :

1. Pendidikan yang meliputi lama waktu memperoleh pendidikan umum (formal) & non formal yang dimiliki Supervisor Elektrik PT.AIC.
2. Pengalaman kerja mengenai berapa lamanya karyawan yang bersangkutan bekerja sebelum dan di PT. Apac Inti Corpora.
3. Prestasi kerja meliputi penyelesaian pekerjaan dan kualitas hasil pekerjaan yang diperoleh karyawan, factor-faktor yang dinilai pada kurun waktu tertentu terhadap Supervisor Elektrik pada PT. Apac Inti Corpora di Semarang.

1.4 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora di Semarang.
- 2 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora di Semarang.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora di Semarang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam praktek khususnya yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora di Semarang.

2. Bagi perusahaan

Memberikan gambaran bagi perusahaan mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan diharapkan dapat dipakai sebagai bahan acuan perusahaan dalam pengembangan tenaga kerja dan menentukan prasyarat jabatan Supervisor Elektrik pada PT. Apac Inti Corpora di Semarang.

3. Bagi fakultas

Untuk menambah referensi dan tambahan informasi bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 PENDIDIKAN

2.1.1 Pengertian pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan (Herdjachman, 1990: 77).

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2000 : 68)

2.1.2 Manfaat Pendidikan

Pendidikan Nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yaitu manusia yang bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja profesional, bertanggung jawab dan produktif, serta sehat jasmani dan rohani. Pendidikan Nasional juga harus mampu menumbuhkan jiwa patriotik dan mempertebal rasa cinta tanah air, meningkatkan semangat kebangsaan dan kesetiakawanan sosial, serta kesadaran pada sejarah bangsa dan sikap menghargai para jasa pahlawan serta berorientasi masa depan. Iklim belajar dan mengajar yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan budaya belajar di kalangan masyarakat dan

harus dikembangkan agar tumbuh sikap dan perilaku yang kreatif, inovatif, dan keinginan untuk maju (Drs. Malayu SP. Hasibuan, 2000 : 68)

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian pengalaman kerja

Pengalaman kerja tidak lepas dari proses belajar. Belajar adalah proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena adanya suatu pengalaman atau latihan (Drs. Indriyo Gitosudarmo, M. Com : 25)

Pembelajaran dapat didefinisikan sebagai proses dimana terjadi perubahan yang relatif abadi dalam perilaku sebagai suatu hasil dari praktek. Kata-kata “ relatif abadi ” menunjukkan bahwa perubahan perilaku sedikit lebih permanen. Istilah “ praktek “ dimaksudkan untuk mencakup, baik pelatihan formal maupun pengalaman yang tidak terkendali. Perubahan perilaku yang memberi ciri pembelajaran mungkin adaptif dan meningkatkan keefektifan, atau tidak mungkin tidak adaptif (nonadaptif) dan tidak efektif. Definisi ini juga menunjukkan bahwa pembelajaran adalah proses terjadinya perubahan tertentu dalam perilaku. Proses tersebut tidak dapat diamati secara langsung, tetapi harus diperkirakan dari perubahan perilaku (Gibson, : 127)

2.2.2 Tujuan pengalaman kerja

Dalam proses pelamaran suatu pekerjaan, rupanya pengalaman pelamar cukup penting artinya dalam proses seleksi. Karena suatu organisasi atau perusahaan, akan lebih cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam

lebih cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Tentunya di samping kemampuan inteligensinya yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya. Sebab, orang yang mempunyai inteligensi yang baik biasanya adalah orang yang memiliki kecerdasan yang cukup baik pula (Kolonel Kal (Purn) Susilo Martoyo, SE, 2000:52).

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga factor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi ketiga factor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan (H. Malayu SP. Hasibuan, 2000 : 93)

Titik awal pengembangan karier dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya. Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mandasikan semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja / performance (Dr. T. Hani Handoko, 1987 : 131)

Penilaian prestasi kerja hendaknya membenkan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus

mempunyai hubungan dengan pekerjaan (job related), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan (Dr. T. Hari Handoko, 1987 :138).

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Kegunaan-kegunaan penilaian kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi
3. Keputusan-keputusan Penempatan
4. Perencanaan dan Pengembangan Karier
5. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing
6. Ketidak-akuratan Informasional
7. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan
8. Kesempatan Kerja Yang Adil
9. Tantangan-tantangan Eksternal

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu. Hampir semua teknik-teknik tersebut merupakan suatu upaya langsung untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan lain (Dr. T. Hari Handoko, 1987 :142).

Teknik-teknik penilaian tersebut mencakup antara lain

1. Rating scale
2. Checklist
3. Metode periswara kritis
4. Field review method

5. Tes dan observasi prestasi kerja

6. Metode evaluasi kelompok

2.3.2 Faktor-faktor Prestasi Kerja

Ada beberapa factor yang cenderung mempengaruhi prestasi karyawan. Beberapa factor mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua factor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa factor tersebut adalah :

1. *Latar belakang pribadi*, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. *Bakat dan minat (aptitude and interest)*, untuk memperkirakan minat dan kapasitas /kemampuan seseorang.
3. *Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs)*, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. *Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif*, untuk mempelajari kemampuan pemikiran dan penganalisaan.
5. *Ketrampilan dan kemampuan teknik*, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan (Dr. T. Han Handoko, 1997:241).

Faktor-faktor prestasi kerja yang diaplikasikan di PT. Apac Inti Corpora di Semarang adalah sebagai berikut (lampiran 1 hal 54) :

1. Pengetahuan / penguasaan terhadap pekerjaan

Menilai tingkat keahlian dan ketrampilan terhadap pekerjaan mencakup

penguasaan terhadap sistem kerja, prinsip-prinsip serta proses dalam bidang pekerjaan.

2. Keuletan, daya tahan kerja

Menilai kemampuan fisik dan mental dalam menghadapi tekanan yang timbul karena beban dan tingkat kesulitan pekerjaan, termasuk usaha terus menerus untuk mengembangkan diri secara optimal.

3. Kualitas hasil kerja

Menilai mutu hasil kerja, ketepatan dan kerapian hasil kerja serta mutu pelayanan.

4. Disiplin dan absensi

Menilai penggunaan waktu kerja yang efisien dan tingkat kehadiran. Index dan absensi adalah sebagai berikut: Mangkir = 10, Permissi = 5, Sakit = 3, SDR = 1.

5. Kerja Sama

Menilai tingkat kemampuan memelihara dan mengembangkan hubungan dengan sesama rekan kerja & atasan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

6. Tanggung jawab / Dapat diandalkan

Menilai sejauh mana kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi kerja, kemampuan untuk mencurahkan segenap tenaga dan pikiran dalam melaksanakan tugas.

7. Kepedulian akan keselamatan kerja

Menilai sejauh mana kewaspadaan terhadap keselamatan dan keamanan kerja bagi dirinya, orang lain dan lingkungan kerjanya.

8. Kwantitas kerja

Volume hasil kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan standar waktu, dan biaya yang ditetapkan, kemampuan untuk menanggapi beberapa pekerjaan secara bersamaan. Efektifitas dalam menggunakan sarana produksi.

9. Inisiatif dan kreatifitas

Menilai kemampuan untuk melahirkan ide-ide, alternatif pikiran, pemecahan masalah serta prakarsa untuk menilai pekerjaan serta kemampuan mengembangkan

konsep, metode atau system baru yang menunjang peningkatan atau perubahan

10. Kemampuan menyesuaikan diri / Fleksibilitas

Menilai kemampuan untuk memahami, beradaptasi, serta kesiagaan mental dalam menghadapi, menerima dan menerapkan perubahan-perubahan yang terjadi baik yang disebabkan adanya kemajuan teknologi, perubahan system / prosedur, lingkungan, kondisi kerja dan budaya

11. Kepemimpinan

Menilai tingkat kemampuan memimpin, memotivasi, mengarahkan dan mengembangkan bawahan, kemampuan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab serta menerapkan kontrol pada bawahan

12. Kemampuan menganalisa & membuat keputusan

Menilai kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisa sesuatu permasalahan berdasarkan fakta-fakta, data-data / informasi-informasi yang relevan dan menarik kesimpulan serta menentukan atau memberikan alternatif penyelesaian secara tepat

13. Perencanaan, organisasi & koordinasi

Penilaian kemampuan dalam menentukan dan mengembangkan rencana, sasaran, standar serta prioritas kerja yang efektif dan sesuai dengan alokasi sumber daya yang tepat, efektif dan efisien dalam mengorganisir pembagian dan pelaksanaan tugas & tanggung jawab kerja.

14. Komunikasi

Efektifitas dalam menyampaikan dan menyajikan dalam menyajikan informasi, laporan, perintah-perintah dan pengarahan kerja maupun ide-ide / pemikiran-pemikiran, baik secara lisan maupun tertulis. Kemampuan dalam menggunakan bahasa Indonesia dan Inggris dengan tepat, baik secara lisan maupun tertulis.

(Sumber : Departemen HRD, lampiran 1)

2.3.3 Manfaat Prestasi Kerja karyawan

Hasil kerja karyawan perlu dianalisis sampai kepada prestasinya, sehingga perusahaan mempunyai informasi dalam rangka pengambilan keputusan untuk *reward* maupun *punishment* (Husen Umar, 1999 : 50).

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian yang dilakukan pada PT. Apac Inti Corpora di Semarang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik pada PT. Apac Inti Corpora di Semarang.

Dalam perusahaan maju yang memperhatikan kualitas karyawannya tentu juga akan memperhatikan kualitas kerja karyawan mereka. Kualitas kerja karyawan dapat

diperoleh dari pendidikan dan ketrampilan yang mereka miliki. Pendidikan dan ketrampilan tentulah dimulai dari suatu proses belajar yang harus dilalui oleh karyawan tersebut, terlebih lagi apabila ketrampilan yang diperlukan belum mereka rasakan sebelumnya. Dalam situasi tersebut untuk meningkatkan pengetahuan karyawan akan suatu ketrampilan, perusahaan harus mengadakan pelatihan bagi karyawan tersebut agar kualitas kerja semakin baik yang kemudian akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri yang nantinya akan berpengaruh terhadap perusahaan tersebut.

Pelatihan merupakan hal yang penting yang perlu dilakukan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya akan semakin baik.

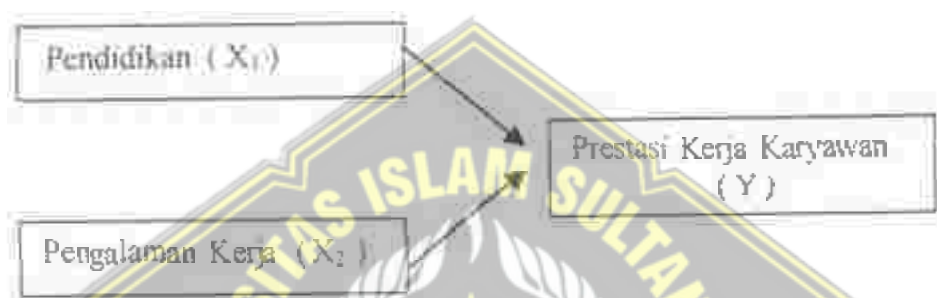
Pengalaman kerja adalah hal yang utama dalam perekrutan tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Pengalaman kerja sangatlah diperlukan karena sebelum calon karyawan diterima bekerja dalam perusahaan dan diberi tugas-tugas mereka harus mengerti dahulu jenis lapangan pekerjaan yang akan terjun sehingga nanti akan mempermudah karyawan tersebut mengikuti tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pengalaman kerja pada akhirnya juga akan mempengaruhi prestasi kerja mereka dalam perusahaan tersebut. Pengalaman kerja dapat menjadi indikator dalam berprestasi lebih lanjut pada perusahaan tersebut. Karyawan yang sebelumnya mempunyai pengalaman kerja akan merasa mampu mengerjakan tugas apapun sehingga itu akan meningkatkan prestasi kerja mereka dalam perusahaan tersebut.

Prospek karier karyawan dalam perusahaan juga dapat memacu prestasi kerja karyawan. Prospek karier yang bagus pada perusahaan mereka akan membuat mereka berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya. Mereka akan

berlomba-lomba untuk berprestasi baik sehingga mereka nantinya akan mendapatkan karier yang semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Apabila digambarkan dalam bentuk skema, maka skema beberapa factor yang mempengaruhi prestasi kerja Supervisor Elektrik PT Apac Inti Corpora di Semarang adalah sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pikir antara pendidikan (X1) & Pengalaman Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai bagaimana Variabel-variabel yang dibicarakan berkaitan satu sama lain. Hipotesis sangat penting perannya dalam mengemukakan teori. Ia mengemukakan sifat-sifat dan pada hubungan variabel-variabel yang diterangkan. Hipotesis adalah merupakan pernyataan yang bersifat umum, yaitu suatu pernyataan yang menggambarkan keadaan yang pada umumnya wujud (Sadono Sukirno, 2002 : 15)

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun / mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Husein Umar, 1999 : 168)

Dalam penelitian proposal, hipotesis yang diajukan adalah :

1. Diduga pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora di Semarang
2. Diduga pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora di Semarang
3. Diduga pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora di Semarang



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian adalah suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu. Langkah-langkah yang dilakukan itu harus serasi dan saling mendukung satu sama lain, agar penelitian yang dilakukan itu mempunyai bobot yang cukup memadai dan memberikan kesimpulan-kesimpulan yang tidak meragukan (Sumadi Suryabrata, 1983 : 59).

Penelitian yang dilakukan adalah untuk menguji hipotesa tertentu dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesa, dengan harapan pada akhirnya dapat memperkuat teori yang digunakan sebagai landasan pemikiran.

Disamping itu juga untuk mengetahui hubungan antar variable. Dalam penelitian ini digunakan tpe penelitian eksploratory atau penelitian yang bersifat menjelaskan.

Penelitian eksploratory biasanya suatu riset dilaksanakan untuk menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan data masa lampau atau teori-teori yang ada. Akan tetapi hipotesis sulit dibuat berhubung tidak ada dasar yang kuat untuk persoalan-persoalan yang sifatnya baru. Jadi riset yang dilakukan sifatnya hanya melakukan eksplorasi yaitu berusaha untuk mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru, sehingga dapat dikatakan riset ini bertitik tolak dari variable, bukan dari fakta. Desain

riset ini dapat dianggap sebagai langkah pertama untuk merumuskan persoalan dimana pemecahannya dapat memakai jenis riset yang lain (Husein Umar,1999 : 91)

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini berada di PT. APAC INTI CORPORA SEMARANG

3.3 Populasi

Populasi / Universum merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakter yang sama.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Supervisor Elektrik yang ada dalam PT. Apac Inti Corpora di Semarang yang berjumlah 76 orang

3.4 Sampel

Sampel adalah wakil dari populasi yang akan diteliti. Dengan melihat kondisi populasi, maka dalam penelitian ini tidak memungkinkan populasi diambil secara keseluruhan, untuk itu dilakukan pengambilan sample yang menggambarkan karakteristik populasi yang akan diteliti.

Untuk menentukan sample dari suatu populasi, para ahli mengemukakan bermacam-macam cara, antara lain pendapat Gay. Dia menyatakan ukuran minimum sample yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan, sebagai berikut : Metode deskriptif, minimal 10% populasi. Untuk populasi relatif kecil min 20% populasi (Husein Umar, 1999 : 108).

Dalam penelitian ini diambil sample sebesar 50% dari populasi sehingga diperoleh sample sebanyak $50\% \times 76 = 38$ sampel. Metode pengambilan sample yang dipakai dalam penelitian ini adalah cara Stratifikasi (Stratified Random Sampling) yaitu populasi yang dianggap heterogen menurut suatu karakteristik tertentu terlebih dahulu dikelompokkan-kelompokkan dalam beberapa subpopulasi sehingga tiap subpopulasi yang ada memiliki anggota sample yang relatif homogen. Lalu dari tiap subpopulasi ini secara acak diambil anggota sampelnya. Dasar penentuan strata bias secara geografis dan meliputi karakteristik populasi seperti pendapatan, pekerjaan, jenis kelamin, dan sebagainya (Husein Umar, 1999 : 113)

Pengambilan sample dilakukan sebagai berikut

Strata	Populasi	Pro porsi	Sampel
Senior	19	$19/76$	$19/76 \times 38 = 9.5$
Yunior	57	$57/76$	$57/76 \times 38 = 28.5$
	76		38

3.5 Jenis Data

Jenis data yang digunakan diperoleh dari beberapa jenis data, dengan harapan data-data yang diperoleh akan dapat saling melengkapi antara jenis data yang satu dengan yang lain. Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Data primer adalah materi informasi yang diperoleh peneliti secara langsung di tempat penelitian atau disuatu tempat yang menjadi obyek penelitian. Pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu : (a) observasi, dan (b) survey (DR. Basu Swastha DH, SE. MBA, 1998 : 338) :

2. Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumber-sumber lain, misalnya dari buku-buku, surat kabar, majalah, atau dari lembaga lain (DR. Basu Swastha DH, SE, MBA, 1998 : 339). Adapun data sekunder ini dapat diperoleh dari buku-buku literature maupun arsip-arsip perusahaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang bisa dipergunakan penulis dalam mengumpulkan data adalah dengan cara

1. Wawancara

Wawancara tatap muka merupakan suatu cara efektif untuk mengumpulkan informasi pekerjaan. Bila metode ini digunakan, analis perlu mewawancarai baik karyawan yang menempati posisi pekerjaan maupun atasan langsungnya. Dengan wawancara ganda seperti itu, analis dapat memeriksa kebenaran tanggapan-tanggapan yang dia terima. Prosedur wawancara juga mempunyai kemampuan untuk membuktikan ketepatan informasi yang diterima dengan peralatan-peralatan lain (Dr. Hani Handoko, 1987 : 44).

2. Kuesioner

Teknik Kuesioner ini berguna bila waktu merupakan factor penting. Pendekatan ini memungkinkan banyak pekerjaan dapat dipelajari secara bersamaan dan dengan biaya yang relatif murah. Tetapi daftar pertanyaan harus dirancang sedemikian rupa agar mudah dijawab (Dr. Hani Handoko, 1987 : 45).

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Dr. Imam Ghosali, M. Com, Akt, 2002 : 132)

3. Arsipal / dokumenter.

Data yang dianalisis merupakan formulir penilaian prestasi kerja supervisor Elektrik selama satu tahun (th2004 semester 1 dan 2)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu :

1. Analisa kualitatif

Yaitu analisa data yang dilakukan dengan memberikan penjelasan tentang peristiwa yang terjadi tanpa menggunakan perhitungan suatu nilai atau menginterpretasikan data dalam bentuk uraian.

2. Analisa kuantitatif

Yaitu analisa data yang dilakukan dengan pengolahan dalam bentuk angka-angka mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi karyawan yang dapat dihitung secara matematik dan di dalam penelitian dilakukan dengan mempergunakan rumus-rumus statistik. Disini data dan informasi yang dikumpulkan dari perusahaan itu dianalisa dan diuji hubungannya secara matematis dan menggunakan alat analisa.

1) Analisis Regresi Ganda

Regresi ganda adalah regresi yang menggunakan lebih dari 1 variabel independen

guna menduga variable guna menduga variable dependen (Drs Noegroho

Boedijoewono, 1987 : 303), dengan rumus :

$$Y' = a + b X_1 + c X_2$$

2) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah suatu alat utama untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variable X dan Y Koefisien Determinasi ini dapat ditentukan berdasarkan hubungan antara 2 macam variasi (Drs Noegroho

Boedijoewono, 1987 : 275), yaitu :

1. Variasi variable Y terhadap garis regresi (Y^1)

2. Variasi variable Y terhadap rata-ratanya (Y)

Variasi variable Y terhadap garis regresi (Y^1) = $\sum (Y - Y^1)^2$

Variasi variable Y terhadap rata-ratanya (Y) = $\sum (Y - Y^1)^2$

Koefisien Determinasi dirumuskan sebagai berikut

$$r^2 = 1 - \frac{\sum (Y - Y^1)^2}{\sum (Y - Y^1)^2}$$

r^2 = Koefisien Determinasi

3) Pengujian hipotesis

Uji hipotesis adalah digunakan untuk mengetahui apakah pendidikan, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun bersama-sama

1. Uji t

Yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y), dengan menggunakan cara sebagai berikut:

- Ujisatu sisi, dengan criteria sebagai berikut

$H_0 = \beta = 0$, (tidak ada pengaruh secara parsial antara pendidikan, pengalaman kerja terhadap prestasi kerja).

$H_0 \neq \beta = 0$, (ada pengaruh secara parsial antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja)

- Taraf uji $\alpha = 0,05$
- Derajat kebebasan, $dk = n - k - 1$
- t_{table}

dengan rumus

$$t = \frac{b_1}{SE b_1}$$

Dimana:

t = thitung

b_1 = koefisiensi regresi

$SE b_1$ = Standar error koefisiensi regresi

Kriteria pengujian:

- H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{table}$

Berarti tidak terdapat pengaruh antara variable bebas terhadap variabel tidak bebas

- H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{table}$

Berarti terdapat pengaruh antara variable bebas terhadap variable tidak bebas

Atau

- H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila nilai signifikansi $> 0,05$
- H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$

2. Uji F

Yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja (Y), dengan cara sebagai berikut

- Uji satu pihak kanan, dengan kriteria
 - $H_0 = \beta = 0$, (tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara pendidikan, pengalaman kerja terhadap prestasi kerja)
 - $H_a = \beta \neq 0$, (ada pengaruh secara bersama-sama antara pendidikan, pengalaman kerja terhadap prestasi kerja)

- Taraf uji $\alpha = 0,05$
- Derajat kebebasan
- $F_{table} (k, n-k-1)$

Dengan rumus

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

Dimana:

F = F hitung

R^2 = Koefisiensi determinasi

$n-k-1$ = derajat kebebasan

Dari hasil pengujian tersebut, maka diperoleh:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}(k, n-k-1)$, maka:

H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y).

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}(k, n-k-1)$, maka:

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y).

Atau:

- H_0 diterima dan H_a ditolak apabila signifikansi $> 0,05$
- H_0 ditolak dan H_a diterima apabila signifikansi $\leq 0,05$

3.6 OPERASIONALISASI VARIABEL

1. Pendidikan.

Adalah suatu proses belajar secara terus-menerus sehingga dapat membentuk sikap, moral maupun kepribadian serta meningkatkan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan seseorang.

Indikator

- Lamanya pendidikan formal yang telah ditempuh oleh Supervisor Elektrik di PT. Apac Inti Corpora di Semarang
- Lamanya pendidikan non formal yang diikuti oleh Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora di Semarang

2. Pengalaman Kerja

Adalah lamanya Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora dalam mendapatkan ketrampilan sesuai dengan yang diharapkan.

Indikator:

- Lama Supervisor Elektrik bekerja sebelum di PT. Apac Inti Corpora di Semarang
- Lama Supervisor Elektrik bekerja di PT. Apac Inti Corpora di Semarang

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (H. Malayu S.P. Hasibuan, 2000 : 93).

Indikator :

Sistem penilaian prestasi kerja yang digunakan di PT. Apac Inti Corpora, yang didalamnya terdapat factor-factor yang dinilai, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam suatu kurun waktu tertentu.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN RESPONDEN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

KANINDOTEX adalah nama semula dari PT. APAC INTI CORPORA merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang tekstil (semi integrated) Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989 dan beroperasi mulai tanggal 8 Agustus 1990. Investasi modalnya dari pengusaha swasta nasional yang bekerjasama dengan bank-bank pemerintah yang diantaranya adalah Bapindo.

Pada awalnya perusahaan ini hanya mempunyai unit pemintalan dengan kapasitas 59520 (mendekati 60000) mata pintal, selanjutnya dalam kurun waktu relatif pendek yaitu kurang dari 5 tahun, perusahaan ini berkembang pesat sekali dari satu unit pabrik menjadi 10 (sepuluh) unit pabrik spinning dan waving.

Dalam perjalanannya PT. Kanindotex banyak berganti kepemimpinan atau manajemen. Sejak awal berdirinya hingga bulan September 1994 perusahaan masih dikelola oleh pemilik sekaligus pendirinya. Oleh karena beberapa sebab mulai bulan September 1994 hingga bulan Mei 1995 manajemen PT Kanindotex diambil alih oleh GKBI (Gabungan Koperasi Batik Indonesia) Kemudian karena perubahan kepemilikan oleh konsorsium kepemimpinan PT Kanindotex di pegang oleh konsorsium yang dipimpin oleh Bapak Bambang Trihatmoko.

Semula PT. Kanindotex terdiri dari 3 badan usaha yaitu :

- PT. Kanindo Success Textil

- PT. Kanindo Prima Perkasa
- PT. Kanindo Mulya Utama

Setelah adanya perubahan kepemilikan dan kepemimpinan pada bulan Oktober 1995 oleh konsorsium diganti namanya menjadi PT. APAC INTI CORPORA.

PT. Apac Inti Corpora merupakan pabrik Textil terbesar di Asia yang memiliki Fasilitas Produksi yaitu terdiri dari Unit Produksi Spinning, Weaving Grey, Weaving Denim.

4.1.3 Lokasi Perusahaan

Data lokasi keberadaan PT. Apac Inti Corpora Bawen Kab. Semarang adalah sebagai berikut

- Diatas permukaan laut 547 meter
- Rata-rata RH 67%, (55%-89%)
- Rata-rata temperatur 25°C (17-34)° C
- Rata-rata curah hujan 252 cm / tahun
- Jarak ke pelabuhan laut 37km
- Jarak ke bandara udara 32km
- Jarak transportasi bahan baku 400-500 km
- Konsumen lokal banyak di Jawa
- Fasilitas transportasi jalan raya utama

Demikian juga PT. Apac Inti Corpora adalah sebuah perusahaan yang berhadan hukum Perseroan Terbatas yang berlokasi di Desa Harjosari Kecamatan Bawen,

Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Didirikan diatas tanah seluas kurang lebih 100 Ha, dengan luas bangunan 260783 m², panjang jalan 6,7 km dan kawasan terbuka seluas 50074 m². Fasilitas dan infrastruktur yang dibangun *power supply* dari PLN sebesar 5540KVA dan VDH sebesar 50 000 KVA.

4.1.4 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Drs H Malayu S P Hasibuan, 2000 : 241).

Masyarakat sekitar PT. AIC sebagian besar terdiri dari petani, dimana kondisi sosial ekonominya bisa dikatakan lemah. Apalagi dimusim kemarau, karena tidak ada irigasi teknis, lahan garapan tadah hujan tidak dapat memberikan hasil bumi.

Dengan berdirinya PT. AIC, nyata sekali dampak perubahan yang terjadi pada perekonomian masyarakat di sekitar pabrik. Karena warga desa dapat tertampung untuk bekerja pada perusahaan ini.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh supervisor Elektrik yang bekerja pada PT. Apac Inti Corpora sejumlah 76 orang karyawan, sehingga dalam penelitian ini diambil sample sebesar 50% dari populasi sehingga diperoleh sample sebanyak $50\% \times 76 = 38$ sampel.

4.1.5 Struktur Organisasi PT. Apac Inti Corpora Semarang

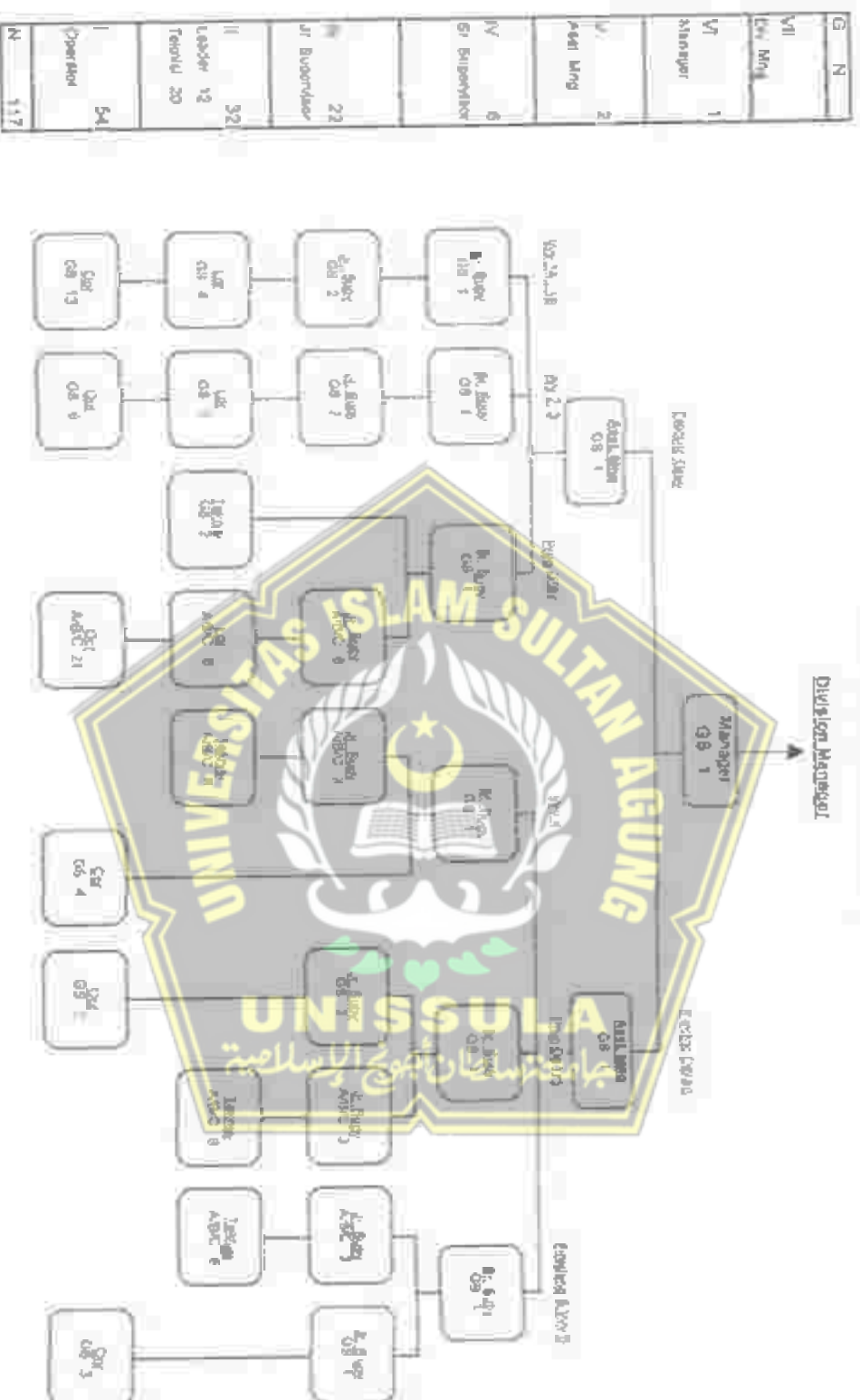
Struktur Organisasi yang baik dan benar mutlak dibutuhkan agar tercipta iklim

kerja yang aktif, dinamis namun tetap kondusif. Sehingga dibutuhkan suatu system manajemen mutu yang ditetapkan di PT APAC INFI CORPORA berstandar ISO 9002.

Suatu organisasi adalah mekanisme formal dengan nama organisasi yang dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab berbeda dalam suatu organisasi (T Hani Randoko, 1997 : 160)



Electric Gray & Denim



revised 10-05-2004
Prepared By HRD 10-05-2004

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Elektrik Grey & Denim Sumber Depellemen HRD.

Struktur kepemimpinan inti yang ada pada Departemen Electric PT APAC INTI

CORPORA Semarang adalah sebagai berikut :

- a. Division Manager
- b. Manager
- c. Assisten Manager
- d. Senior Supervisor
- e. Yuniior Supervisor
- f. Teknisi

Masing-masing jabatan atau bagian tentunya mempunyai tugas, wewenang dan kewajiban yang berbeda-beda sesuai dengan posisinya. Secara garis besar tugas dan jabatan-jabatan yang tertera di atas adalah sebagai berikut :

1. Division Manager

Tugas dan tanggung jawab :

- Memimpin departemen-departemen untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Menyusun budget tahunan Divisi.
- Membuat laporan ke CEO / Direksi.

2. Manager

Tugas dan tanggung jawab :

- Memimpin seksi-seksi / unit yang menjadi tanggung jawabnya.
- Melaksanakan dan mengontrol budget tahunan.
- Membuat laporan ke Divisi / AVP.

3. Assisten Manager

Tugas dan tanggung jawab utamanya adalah sebagai berikut :

- Mengontrol dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan maintenance dan perbaikan kerusakan sistem listrik.
- Mengontrol dan mengendalikan penyediaan dan kondisi suku cadang dan sarana kerja
- Mengontrol pemakaian suku cadang, alat dan sarana kerja
- Mengontrol semua fungsi dan kelengkapan instalasi listrik mesin / Support produksi, Utility, penerangan dan Power Distribusi
- Menjalankan dan mengendalikan sistem, peraturan dan metode kerja yang ditetapkan
- Mengembangkan sistem listrik sesuai perkembangan dan kebutuhan
- Membuat laporan kerja, data dan dokumen secara berkala
- Melakukan evaluasi, analisa dan perbaikan kinerja secara berkelanjutan

4. Senior Supervisor

Tugas dan tanggung jawab utamanya adalah sebagai berikut

- Membuat dan melaksanakan jadwal maintenance instalasi dan perlengkapan listrik.
- Mengontrol dan evaluasi perbaikan kerusakan sistem elektrik.
- Mengontrol, mengganti, memperbaiki dan melengkapi fungsi dan kelengkapan sistem elektrik, sesuai standart dan penerangan kerja serta Power Distribusi
- Menyapkan kebutuhan sarana / alat kerja dan suku cadang yang diperlukan
- Menjaga kebersihan, kerapian, keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja.
- Membina kedisiplinan dan ketertiban kerja.

- Menjalankan sistem / peraturan dan metode kerja yang telah ditetapkan
- Membuat laporan dan evaluasi sesuai kegiatan pekerjaan yang dilakukan

5. Yunior Supervisor

Tugas dan tanggung jawab utamanya adalah sebagai berikut :

- Mengontrol dan mengerjakan maintenance sesuai jadwal yang telah ditetapkan
- Mengontrol dan mengerjakan perbaikan kerusakan elektrik hingga mesin berjalan dan berfungsi normal
- Membuat dan menyiapkan kebutuhan alat / sarana kerja dan suku cadang yang diperlukan
- Menjaga keselamatan, kebersihan dan kesehatan kerja
- Membuat laporan kerja sesuai form yang tersedia
- Menjalankan semua system / peraturan dan metode kerja yang telah ditetapkan
- Memonitor dan memperbaiki fungsi dan kelengkapan elektrik

6. Teknisi

Tugas dan tanggung jawab utamanya adalah sebagai berikut :

- Melaksanakan pekerjaan maintenance atau perbaikan sesuai lingkup tanggung jawabnya
- Membuat laporan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

4.1.6 Visi dan Misi

PT APAC INTI CORPORA didirikan dengan beberapa tujuan tertentu, diantaranya adalah :

- Untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional
- Mendukung program peningkatan ekspor non migas yang dirancang oleh pemerintah
- Ikut memecahkan masalah pengangguran, karena PT APAC INTI CORPORA berorientasi sebagai perusahaan padat karya yang banyak menyerap tenaga kerja

- **Visi**

Menjadi pelaku utama dalam industri tekstil nasional maupun internasional

- **Misi**

Menjadikan perusahaan yang memberi manfaat bagi masyarakat sekitar

4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden yang diperoleh dari hasil penelitian terhadap karyawan yang bekerja di PT Apac Inti Corpora Semarang yang dilakukan dengan membandingkan tingkat prosentase hasil perhitungan,

Gambaran tenaga kerja PT. Apac Inti Corpora Semarang

Umur	Pria	Wanita	Total	Prosentase
18 - 25	750	2,512	3,262	25
26 - 40	3,942	5,142	9,084	68
40 >	557	387	944	7
Total	5,249	8,041	13,290	100

Total Employee :

Januari 2001 13.909
 Januari 2002 13.502
 Januari 2003 13.548
 Oktober 2004 13.290 Persons

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian dari 38 Supervisor Departemen Elektrik yang bekerja di PT. Apac Inti Corpora Semarang dapat diketahui bahwa prosentase jenis kelamin karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis kelamin Respoden
PT. Apac Inti Corpora Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Pria	36	95%
2	Wanita	2	5%
	Jumlah	38	100%

Sumber : Divisi Elektrik PT. Apac Inti Corpora Semarang, Tahun 2005

Berdasarkan table 4.1 dapat diketahui karyawan yang dijadikan sebagai responden sebagian besar adalah pria yaitu sebanyak 36 orang atau 95 % dan wanita sebanyak 2 orang atau 5 %. Hal ini disebabkan karena sebagian besar atau mayoritas responden yang bekerja di bidang teknik kebanyakan adalah pria.

4.2.2 Umur Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa umur responden yaitu karyawan PT Apac Inti Corpora Semarang adalah sebagai berikut

Label 4.2
Umur Responden Supervisor Elektrik
PT. Apac Inti Corpora Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	18-25	1	3%
2	26-40	35	92%
3	40 tahun keatas	2	5%
	Jumlah	38	100%

Sumber: Divisi Elektrik PT Apac Inti Corpora Semarang, Tahun 2005

Berdasarkan table 4.2 dapat diketahui bahwa komposisi umur responden yang dijadikan sebagai sample adalah sebanyak 1 orang atau 3 % berumur 18 – 25 tahun, 35 orang atau 92 % berumur 26 – 40 tahun dan 2 orang atau 5 % berumur 40 tahun keatas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Apac Inti Corpora Semarang adalah masih dalam usia produktif dan matang.

4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan sangat penting dalam pekerjaan karena dengan pendidikan yang sesuai, maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan formal Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora Semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden Supervisor Elektrik
PT. Apac Inti Corpora Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	SLTA / STM	21	55%
2	Akademi	13	34%
3	Perguruan Tinggi	4	11%
	Jumlah	38	100%

Sumber : Divisi Elektrik PT. Apac Inti Corpora, Tahun 2005

Menurut table 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SLTA / STM sebanyak 21 orang atau 55% , responden yang berpendidikan Akademi 13 orang atau 34 % dan yang berpendidikan Perguruan Tinggi adalah 4 orang atau 11 %. Penjelasan diatas memberikan indikasi bahwa Supervisor Departemen Elektrik PT. Apac Inti Corpora Semarang adalah berpendidikan SLTA / STM. Hal ini karena sebagian besar memulai karier di PT. Apac Inti Corpora Semarang menjadi Teknisi yang prasarat pendidikannya adalah setingkat SLTA / STM.

BAB V ANALISA DATA

5.1 Analisa Kualitatif

5.1.1 Variabel Pendidikan

Menurut Kolonel Kal (Purn) Susilo Martoyo, SE pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, juga merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Pendidikan diperlukan untuk segala kepentingan :

1. Spesifikasi Jabatan

Titik berat suatu Spesifikasi jabatan adalah pada syarat-syarat yang dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan beban dan tanggung jawab jabatan tersebut, adapun syarat-syarat yang ditentukan diantaranya adalah pendidikan yang memadai dan tentunya yang telah menjadi ketentuan di perusahaan itu (Kolonel Kal (Purn) Susilo Martoyo, SE, 2000: 29).

2. Sumber dan pengadaan tenaga kerja

Lulusan suatu lembaga pendidika merupakan tenaga-tenaga yang dapat dimanfaatkan untuk mengisi lowongan jabatan. Lowongan tersebut tentunya diisi oleh mereka yang memenuhi persyaratan pendidikannya. (tingkat SD, SLTP,

SLTA, Akademi atau Universitas dan sebagainya (Kolonel Kal.(Purn.)Susilo Martoyo, SE,2000: 38)

3. Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya adalah pendidikan dan pengalaman karyawan (Drs. H Malayu SP Hasibuan 2000:126).

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji balasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/ kompensasinya kecil (Drs. H Malayu SP Hasibuan 2000:128)

Untuk mengetahui lamanya tingkat pendidikan / lamanya pendidikan yang ditempuh maka diajukan pertanyaan kepada responden. Adapun jawaban jawaban dapat dilihat dalam table berikut ini:

Tabel 5.1
Tingkat Pendidikan Responden (Formil dan Informil)
PT. Apac Inti Corpora Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Rendah (< 12tahun)	20	52%
2	Menengah (12-16 tahun)	11	29%
3	Tinggi (> 16 tahun)	7	19%
	Jumlah	38	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

5.1.2 Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan lamanya (masa kerja) yang dimiliki oleh seorang karyawan selama bekerja disebuah perusahaan dan ditunjang oleh lamanya (masa kerja) yang dimiliki oleh karyawan tersebut pada perusahaan lain ditempat kerja sebelumnya. Demikian halnya pada karyawan yang bekerja pada PT. Apac Inti Corpora Semarang, pengalaman kerja merupakan lamanya masa kerja seorang karyawan dalam keikutsetaannya memajukan perusahaannya. Dalam ini masa kerja karyawan tidak harus sama antara karyawan satu dengan yang lain karena masuk mulai bekerjanya masing-masing karyawan yang tidak sama. Meskipun demikian tidak berarti seorang karyawan yang baru diterima bekerja di PT. Apac Inti Corpora Semarang tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali, karena biasanya karyawan tersebut pernah bekerja diperusahaan lain sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimiliki dari pekerjaan diperusahaan lain sebelumnya tidak harus sama, akan tetapi setidaknya karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah dalam menguasai pekerjaan yang dibebankan.

Akan tetapi karena PT. Apac Inti Corpora Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil tentunya menginginkan karyawan yang diterima telah memiliki pengalaman. Hal ini karena sejak pertama kali bekerja, karyawan tersebut telah berhubungan dengan mesin sehingga karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik, sungguh-sungguh sesuai dengan etika atau aturan didalam suatu perusahaan. Didukung pula dengan semakin banyaknya sekolah-sekolah baik formal maupun sekolah informal lainnya (tempat kursus) sehingga ketrampilan seorang

karyawan yang melaksanakan tugasnya pada sebuah perusahaan telah ada dasar ilmunya.

Secara tidak langsung hal ini menjadikan sebuah kriteria, bahwa seorang yang hendak bekerja disebuah perusahaan tentunya dituntut mampu bertindak dan memiliki pengalaman dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui responden mengenai pengalaman kerja, maka diajukan beberapa pertanyaan. Ada pun jawaban responden dapat dilihat dalam table berikut ini.

Tabel 5.2
Tingkat Pengalaman Kerja Responden Supervisor Elektrik
PT. Apac Inti Corpora Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Rendah. (< 14 tahun)	19	50%
2	Sedang. (14 – 15 tahun)	9	24 %
3	Tinggi. (> 15 tahun)	10	26 %
	Jumlah	38	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

5.1.3 Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan ditentukan oleh tingkat pendidikan dan yang dimiliki dan pengalaman kerja yang memadai, bahkan apabila pengembangan karier sesuai dengan harapan karyawan. Keseluruhan hal tersebut akan turut mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena dengan pendidikan yang cukup akan mempengaruhi karyawan dalam menyetap setiap instruksi yang diberikan. Adapun pengalaman kerja

“Sedang” Dan kenyataan dari data populasi yang didapat memang menunjukkan mayoritas pada kriteria nilai “Sedang”.

5.2 Analisis Kuantitatif

5.2.1 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitungannya diperoleh hasil (lampiran 2 hal 70) sebagai berikut

Tabel 5.4
Koefisien Regresi, Uji t (t-test), dan Uji F (F-test)

		Unstandardized Coefficients			Sig. t
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	56,594	8,177	6,921	0,000
	Pendidikan	-0,923	0,483	-1,909	0,064
	Peng. Kerja	-0,184	0,378	-0,485	0,630
Model		F			Sig. F
1	Regresion	2,120			0,135

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

Berdasarkan table di atas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 56,594 - 0,923X_1 - 0,184 X_2$$

5.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variable

yang memadai akan menjadikan setiap karyawan lebih mawas diri dan berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga sedapat mungkin akan menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan kerja.

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai prestasi kerja karyawan di PT. Apac Inti Corpora Semarang, diajukan beberapa pertanyaan : hasil kerja yang diperoleh karyawan dan sikap karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Adapun hasil prestasi kerja responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.3
Tingkat Prestasi Kerja Responden Supervisor Elektrik
PT. Apac Inti Corpora Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sedang (< 44,5)	29	76%
2	Memuaskan (44,5 - 45)	4	11%
3	Sangat Memuaskan (> 45)	5	13%
	Jumlah	38	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2005

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa rata-rata hasil kerja karyawan adalah Sedang. Hal ini karena sistem penilaian prestasi kerja di PT. Apac mempunyai kuota pada tiap masing masing populasi (kurva normal).

Yang mana untuk titik tengah kurva tersebut ada pada penilaian dengan kriteria

terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R^2 (Square) yaitu sebesar 0,108 dapat dikatakan bahwa variasi prestasi kerja supervisor elektrik PT AIC tidak dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pengalaman kerja dengan nilai sebesar 10,8 %, sedang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

5.2.3 Pengujian Hipotesis

Analisa ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis tentang koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Bila hasil analisis nanti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang bersangkutan adalah signifikan atau dapat dipertanggung jawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk meramal variabel Y dan sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Prosedur penggunaan analisis uji regresi ini adalah sebagai berikut:

1. Uji t

Yaitu suatu uji yang diperlukan agar dapat diketahui keterandalan atau reability penaksiran-penaksiran itu serta kemaknaan regresi tersebut. Uji hipotesa ini biasanya dilakukan dengan menggunakan uji statistik " t ", sering disebut juga dengan pengujian secara Parsial / Individu.

Perumusan Hipotesis

a. $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara pendidikan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya ada pengaruh pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui sebagai berikut :

- Nilai t hitung X_1 sebesar -1,909

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_1 adalah -1,909 dengan Menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 95 % diperoleh t tabel sebesar -1,684 yang berarti nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel yaitu $-1,909 < -1,684$ hal ini menandakan bahwa pendidikan (X_1) tidak berpengaruh terhadap prestasikerja(Y)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif antara pendidikan(X_1) dengan prestasikerja(Y) tidak dapat diterima

b $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

$H_0: \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh pengalaman kerja(X_2) terhadap prestasi kerja(Y).

Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui sebagai berikut :

Nilai t hitung X_2 sebesar -0,485

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_2 adalah -0,485 dengan

Menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 95 % diperoleh $-t$ tabel sebesar $-1,684$ yang berarti nilai $-t$ hitung lebih kecil daripada nilai t table yaitu $-0,485 < -1,684$ ini menandakan bahwa pengalaman kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif antara pengalaman kerja (X_2) dengan prestasi kerja (Y) tidak dapat diterima.

(Sumber: Lampiran 3)

2. Uji F

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikansi antara pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) digunakan pengujian dengan uji F.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara pendidikan, pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

$H_a : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh secara bersama-sama antara pendidikan, pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasar hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 2,120 sedang degree of freedom pada angka 2 dan 35 dalam tabel F tabel diperoleh nilai sebesar 3,27 (lampiran) sehingga nilai F hitung $= 2,120 < \text{nilai F tabel} = 3,27$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Adapun bila dilihat dari hasil signifikansi sebesar 0,135 yang lebih besar dari 0,05 juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara pendidikan(X_1) dan pengalaman kerja(X_2) terhadap prestasikerja (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang menyatakan dengan adanya pengaruh signifikan secara bersama- sama antara pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) ditolak.

(Sumber: lampiran 4).

5.3 Pembahasan

Varebel pendidikan (X_1) tidak mempengaruhi varebel prestasikerja(Y). Dalam penelitian terhadap Supervisor Elektrik khususnya di PT.Apac Inti Corpora alasan yang menjelaskan kondisi di atas :

- Mayoritas jenis pekerjaan untuk Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora adalah pekerjaan teknis, yang mana pendidikan (formil dan informal) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja apabila dilakukan pelatihan internal dan tersedia prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan maka level pendidikan di atas tidak mempengaruhi.
- Level pendidikan yang tinggi hanya akan memberikan pengaruh sementara, sampai ke titik jenuh. Selanjutnya tidak berpengaruh.
- Level pendidikan yang tinggi merupakan kebutuhan organisasi untuk mempersiapkan SDM yang disamping menguasai pekerjaan teknis, juga mampu mengelola sistem manajerial.

Varebel pengalaman kerja (X_2) tidak memengaruhi variabel prestasi kerja (Y)
 Dalam penelitian terhadap Supervisor Elektrik di PT. Apac Inti Corpora alasan yang menjelaskan kondisi di atas :

- Pengalaman kerja yang tinggi dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dimungkinkan adanya kejenuhan dan bagi personil yang nota bene masih "fresh" akan lebih termotivasi semangat kerjanya.
- Dengan pengalaman kerja yang relatif masih rendah personil bisa diimprove prestasinya karena adanya pelatihan-pelatihan internal (onthejob training) dan prosedur kerja yang sistematis

Kedua vareabel yaitu pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama tidak mempengaruhi prestasi kerja (Y)

Dalam penelitian terhadap Supervisor Elektrik di PT. Apac Inti Corpora alasan yang menjelaskan kondisi di atas :

- Kedua variabel bebas yaitu pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja diakibatkan system penilaian prestasi kerja yang diaplikasikan di PT. Apac Inti Corpora, walaupun sudah terstandarisasi akan tetapi tidak dapat terlepas dari bias dari sisi penilai yang masing masing mempunyai karakter yang berbeda
- Vareabel pendidikan pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) hampir mempunyai karakteristik yang sama yaitu jenjang / waktu, sedang untuk seorang supervisor elektrik PT. Apac Inti Corpora bisa memperoleh prestasi
- kerja yang memuaskan karena penguasaan lapangan di unit kerja yang menjadi tanggung jawabnya, akan tetapi belum bisa menjamin supervisor

tersebut memperoleh prestasi yang sama di unit yang lain karena masing-masing unit mempunyai karakteristik tersendiri yaitu disamping SDM yang dipimpin juga mesin produksi yang dilayani juga bervariasi tingkat kesulitannya.

- Dari faktor – faktor penilaian Prestasi Kerja banyak yang merupakan unsur sikap dan dari variabel pendidikan (X_1) serta pengalaman kerja (X_2) tidak mampu mengorelasikan dengan variabel prestasi kerja (Y).
- Pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama sama tidak mempengaruhi prestasi kerja (Y) mengindikasikan bahwa bahwa adanya variabel lain (yang tidak diteliti) yang mempengaruhi prestasi kerja.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora di Semarang dengan jumlah responden sebanyak 38 orang
2. Data-data yang diolah adalah data periode tahun 2004 (semester 1 dan 2)
3. Pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) pada Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora di Semarang secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y) sehingga apabila terjadi penurunan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan prestasi kerja.
4. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut
 - a. Terdapat pengaruh negatif antara pendidikan dengan prestasi kerja Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk pendidikan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar $-1,909$ pada taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ lebih kecil dari t tabel sebesar $-1,684$, sehingga nilai t hitung $= -1,909 \leq |t_{\text{tabel}}| = -1,684$ hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan (X_1) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis yang menyatakan diduga ada pengaruh positif antara pendidikan (X_1) terhadap

prestasi kerja (Y), ditolak.

- b. Terdapat pengaruh negatif antara pengalaman kerja dengan prestasi kerja

Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar -0,485 pada taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ lebih besar dari tabel sebesar -1,684, sehingga nilai t hitung = -0,485 > $t_{tabel} = -1,684$ hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis yang menyatakan diduga ada pengaruh positif antara pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), ditolak.

5. Secara bersama-sama ternyata pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 2,120 pada taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = 35$ lebih besar dari F tabel sebesar 3,27, sehingga nilai F hitung = 2,120 < $F_{tabel} = 3,27$ hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis yang menyatakan diduga ada pengaruh positif antara pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y), ditolak.

6. 2 Saran-Saran.

- a. Dengan hasil kesimpulan yang menunjukkan hubungan negatif antara pendidikan

dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Supervisor Elektrik PT. Apac Inti Corpora, hendaknya bisa untuk acuan dalam perekrutan karyawan baru maupun proses promosi jabatan yang mana prasyarat suatu jabatan untuk pendidikan dan pengalaman kerja hendaknya dilihat dari sisi kematangan kepribadian dan kemampuan berkomunikasi / berinteraksi di dalam tim maupun antar tim kerja.

b. Perlu disusun suatu " Job Analisis " yang bertujuan mengelompokkan jenis pekerjaan yang heterogen. Hasilnya dapat digunakan untuk beberapa tujuan, misalnya untuk program pelatihan atau " On The Job Training " yang mana akan lebih sistematis dari suatu jenis pekerjaan yang paling ringan sampai pekerjaan yang terberat. Ini akan berdampak terhadap karyawan sendiri yang tidak akan merasa mendapat beban berat bila suatu saat di mutasikan ke pekerjaan yang lebih berat juga yang paling penting adalah tidak mengganggu kelancaran produktifitas. Dengan " Job Analisis " akan memberikan dampak terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang lebih menekankan pada keadilan terhadap masing-masing beban kerja.

c. Perlu dicari formula baru dalam menentukan kenaikan upah berkala (per tahun) yang sekarang masih menggunakan " Sistem Kuota " dari hasil penilaian prestasi kerja, sehingga banyak dari sisi penilai akan enggan memberikan nilai rendah terhadap bawahannya yang akibatnya hasil penilaian prestasi kerja tidak

mencerminkan kondisi sesungguhnya dari karyawan tersebut.

Jadi saran dari penulis, hendaknya diaplikasikan sistem penilaian prestasi kerja yang lebih mencerminkan prestasi kerja karyawan yang sebenarnya dan karier planning yang dilakukan tidak akan merugikan baik dari sisi karyawan maupun perusahaan.

d. Perlu ditinjau kembali kriteria-kriteria dari Nilai AA sampai dengan D yang

menurut penulis lebih condong karyawan yang dalam keseriusan prestasi kerjanya masih rata-rata bisa masuk ke kriteria nilai B, akibatnya sangat sulit mendapatkan karyawan yang masuk ke kriteria nilai D atau bahkan E kalau tidak karena karyawan tersebut terkena sanksi.



DAFTAR PUSTAKA

- T. Hari Handoko, Dr, 1987, Manajemen, PT BPFE Edisi Kedua, Yogyakarta
- Indriyo Gilosudarmo, Drs, M. Com (Hons), Perilaku keorganisasian , PT, BPFE, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- H. Malayu S.P. Hasibuan, Drs. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- T. Hari Handoko, Dr, 1987 Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia, BPFE, Edisi kedua, Yogyakarta.
- Husein Umar, 1999, Suab e r Daya manusia dalam Organisasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sumadi Suryabrata, BA, Drs, MA, EdS, PhD, 1983 Metodologi Penelitian, CV Rajawali, Jakarta.
- Kolonel Kal (Purn) Susilo Maritojo, SE, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- James L. Gilsen, Jakarta, Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Erlangga, Jilid I, Edisi kelima, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Saud Husnaan, 1990, Manajemen Personalia, BPFE UII, Yogyakarta
- Noegroho Boedjoewono, Drs, 1987, Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis, Jilid I, Edisi keempat, UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Imam Ghosali, Dr., M Com, Akt, 2002, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, Indonesia.
- Basu Swastha, DR, DH, SE, MBA, 1998, Pengantar Bisnis modern, Edisi Ketiga, Liberty, Yogyakarta.
- Sadono Sukirno, 2002, Pengantar Teori Mikroekonomi , Edisi Ketiga, PT Raja Grafindo, Jakarta.

DEFINISI FAKTOR-FAKTOR MANAGERIAL & FAKTOR-FAKTOR KINERJA YANG ADA PADA PT. APAC INTI CORPORA DI SEMARANG

1. Pengetahuan/penguasaan terhadap pekerjaan

Menilai tingkat keahlian dan ketrampilan terhadap pekerjaan mencakup penguasaan terhadap sistem kerja, prinsip-prinsip serta proses dalam bidang pekerjaan.

AA (Sangat memuaskan) Nilai 5

Sangat trampil / ahli dalam bidang pekerjaannya ; mampu mengatasi kesulitan - kesulitan yang timbul tanpa bantuan / petunjuk dari atasan. Sangat memahami setiap tahap / proses dari pekerjaannya. Memiliki pengetahuan yang luas di bidang lain yang berkaitan dengan bidang profesinya.

A (Memuaskan) Nilai 4

Menguasai bidang pekerjaannya dengan baik ; Pengarahan / petunjuk dari atasan jarang dibutuhkan. Mampu menerapkan pengetahuan dan pengalaman teknis profesinya dengan baik.

B (Cukup) Nilai 3

Pengetahuan kerja dalam bidangnya cukup memadai. Mampu menangani hal-hal yang rutin tanpa bantuan dari atasan. Hanya untuk hal-hal yang menyimpang dari rutinitas perlu petunjuk atau pengarahan dari atasan.

C (Kurang) Nilai 2

Masih memerlukan dan petunjuk dari atasan untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang fatal. Kemampuan dan pengalaman teknis masih terbatas. Perlu pengembangan lebih lanjut.

D (Kurang Sekali) Nilai 1

Keahlian / ketrampilan dalam bidang kerjanya jauh dari standar atau persyaratan yang ditetapkan

Sangat sering melakukan kesalahan yang tidak perlu dan atau fatal.

2. Keuletan, (tawatahan) kerja

Menilai kemampuan fisik dan mental dalam menghadapi tekanan yang timbul karena beban dan tingkat kesulitan pekerjaan, termasuk usaha terus menerus untuk mengembangkan diri secara optimal.

AA (Sangat memuaskan) Nilai 5

Mampu bekerja dalam situasi yang sangat menekan dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan - kesulitan kerja, mampu mempertahankan sikap dan hasil kerjanya yang memuaskan. Selalu berusaha memperbaiki dan mengembangkan diri.

Responsif serta bersikap positif terhadap kritik - kritik

A (Memuaskan) Nilai 4

Tetap tekun dan tegar dalam menghadapi beban - kesulitan kerja. Semangat kerja tidak mudah menurun / mengendor karena adanya tekanan-tekanan. Kemauan / ambisi untuk maju tinggi.

Dapat menerima kritik-kritik

B (Cukup) Nilai 3

Kualitas, kuantitas dan sikap kerja kadang-kadang terpengaruh oleh masalah-masalah atau hambatan-hambatan yang dihadapi. Kemampuan untuk mengembangkan diri

cukup baik, sekalipun masih perlu pengarahannya dan dorongan dan atasan/ rekan sekerja.

C (Kurang) Nilai 2

Hasil kerja terganggu dengan adanya hambatan-hambatan, tambahan beban, masalah-masalah yang dihadapi. Kurang memiliki semangat/ ambisi untuk maju.

D (Kurang Sekali) Nilai 1

Tidak mampu menghadapi tambahan beban dan / atau kesulitan kerja. Sangat mudah bingung dan cenderung menyerah dala situasi yang menekan. Tidak ada usaha untuk meningkatkan / mengembangkan diri lebih.

3. Kualitas hasil kerja

Menilai mutu hasil kerja, ketepatan dan kerapian hasil kerja serta mutu pelayanan.

AA (Sangat Memuaskan) Nilai 5

Hasil kerja / pelayanan sangat memuaskan. Tidak ada kesalahan / keluhan atau menimbulkan hambatan terhadap pekerjaan pihak lain. (internal / eksternal).

Sangat teliti, lengkap dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

A (Memuaskan) Nilai 4

Hasil kerja memuaskan, jarang sekali melakukan kesalahan / menimbulkan keluhan dari pihak lain.

B (Cukup) Nilai 3

Pda umumnya memuaskan, hanya kadang-kadang melakukan kesalahan / menimbulkan keluhan dari pihak lain, tapi hal tersebut masih dalam batas-batas yang

dapat diterima / tolerir. Jarang mengulangi kesalahan yang sama/ sejenis.

C(Kurang) Nilai2

Hasil kerja dan pelayanan kurang sempurna ? atau sering dikeluhkan oleh pihak lain.

Penelitian kembali dan atau korelasi oleh atasan diperlukan.

D(Kurang Sekali) Nilai 1

Kualitas hasil kerja atau pelayanan tidak memenuhi standar minimum yang ditetapkan.

4.Disiplin dan absensi

Menilai penggunaan waktu kerja yang efisien dan tingkat kehadiran. Index dari absensi adalah sebagai berikut

Mangkir = 10, Permisi = 5, Sakit = 3, SDR = 1

AA(Sangat Memuaskan) Nilai 5

Selalu bersikap positif & secara konsisten menerapkan peraturan-peraturan, tata tertib & prosedur kerja yang berlaku. Sangat efektif dalam menggunakan waktu kerja, absen / keterlambatan hadir ditempat kerja hanya terjadi dengan sangat jarang & beralasan.

Total Index : 0-3

A(Memuaskan) Nilai 4

Melaksanakan semua peraturan, tata tertib, prosedur perusahaan dengan serius dan konsisten. Jarang terlambat / tidak masuk kerja. Menggunakan jam kerja secara efektif. Alasan absen atau terlambat selalu dapat diterima.

Total Index : 4-11

B (Cukup) Nilai 3

Sesekali menolak peraturan & tata tertib kerja, tetapi dengan penjelasan lebih lanjut akhirnya dapat menerima dan melaksanakannya.

Menghargai ketepatan jam hadir dan jam kerja. Kadang terlambat / absen, tapi dengan yang masih dapat diterima. Total Index : 12-24

C (Kurang) Nilai 2

Kurang memenuhi peraturan & tata tertib yang berlaku sekalipun telah diberi penjelasan. Sering datang terlambat dan / atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Kurang dapat menghargai disiplin, jam dan jadwal kerja.

Total Index : 25-42

D (Kurang Sekali) Nilai 1

Tidak mampu melaksanakan tata tertib kerja sebagaimana mestinya. Cenderung untuk selalu bertindak semaunya. Sangat sering terlambat, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Selama jam kerja sering meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang tepat.

Total Index : > 42

5. Kerja Sama

Menilai tingkat kemampuan memelihara dan mengembangkan hubungan dengan sesama rekan kerja & atasan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

AA (Sangat Memuaskan) Nilai 5

Sangat kooperatif dan secara efektif menciptakan dan memelihara suasana kerjasama

yang positif. Mampu membangkitkan inspirasi-inspirasi, gairah kerja dalam lingkungannya.

A (Memuaskan) Nilai 4

Kooperatif dan mampu memberikan kontribusi yang besar atas keberhasilan usaha kelompok.

B (Cukup) Nilai 3

Mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan semua pihak yang terkait (Internal & eksternal).

C (Kurang) Nilai 2

Mampu memelihara hubungan kerja dengan sesama karyawan, atasan atau bagian lain kurang harmonis.

D (Kurang Sekali) Nilai 1

Bersikap acuh tak acuh terhadap sesama rekan kerja, atasan maupun unit-unit kerja lainnya. Sulit untuk bekerja secara kelompok.

6. Tanggung jawab / Dapat diandalkan

Menilai sejauh mana kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi kerja, kemampuan untuk mencurahkan segenap tenaga dan pikiran dalam melaksanakan tugas.

AA (Sangat Memuaskan) Nilai 5

Memiliki rasa tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Tidak diperlukan pengawasan. Menyelesaikan pekerjaan

secara sistematis, tuntas serta konsisten. Hemat waktu, biaya & bahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

A (Memuaskan) Nilai 4

Dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas / pekerjaan yang diberikan tanpa pengawasan yang ketat. Bersedia bekerja lebih dan memiliki rasa tanggung jawab sebagai "the man in charge" yang cukup tinggi.

B (Cukup) Nilai 3

Pada umumnya dapat diandalkan sekalipun pengawasan secukupnya masih diperlukan. Dengan dorongan dan atasan atau rekan sekerja mampu memenuhi tugas & tanggung jawabnya dengan baik.

C (Kurang) Nilai 2

Tidak selalu dapat diandalkan dan perlu pengawasan yang cukup ketat dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab kerjanya.

D (Kurang Sekali) Nilai 1

Sama sekali tidak dapat diandalkan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab kerja. Pengawasan yang ketat mutlak diperlukan. Sikap acuh tak acuh dalam bekerja, bekerja asal-asalan.

7. Kepedulian akan keselamatan kerja

Menilai sejauh mana kewaspadaan terhadap keselamatan dan keamanan kerja bagi dirinya, orang lain dan lingkungan kerjanya.

AA (Sangat memuaskan) Nilai 5

Sangat menaruh perhatian atas keamanan data-data perusahaan dan keselamatan kerja.

A (Memuaskan) Nilai 4

Waspada atas keamanan data-data perusahaan dan keselamatan kerja tinggi.

B (Cukup) Nilai 3

Mampu memenuhi instruksi atasan dalam mengamankan data-data perusahaan dan keselamatan kerja / operasi.

C (Kurang) Nilai 2

Volume hasil kerja dibawah target yang ditetapkan dan diatas batas waktu yang ditentukan.

D (Kurang Sekali) Nilai 1

Volume kerja yang dapat diselesaikan dibawah persyaratan / standar yang ditetapkan. Pekerja lamban.

8. Kwantitas kerja

Volume hasil kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan standar waktu, dan biaya yang ditetapkan, kemampuan untuk menangani beberapa pekerjaan secara bersamaan. Efektifitas dalam menggunakan sarana produksi.

AA (Sangat memuaskan) Nilai 5

Volume hasil kerja sangat tinggi. Target kerja tercapai kurang dari batas waktu yang ditetapkan. Dan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan. Mampu menangani beberapa pekerjaan secara simultan.

A (memuaskan) Nilai 4

Volume hasil kerja diatas rata-rata target yang ditetapkan, sering dibawah batas waktu yang ditetapkan dan sesuai dengan standart kualitas.

B (Cukup) Nilai 3

Volume hasil kerja mencapai target yang ditentukan dan masih dalam batas waktu yang ditetapkan, serta sesuai dengan standar kualitas.

C (Kurang) Nilai 2

Volume hasil kerja di bawah target yang ditetapkan dan diatas batas waktu yang ditentukan.

D (Kurang sekali) Nilai 1

Volume kerja yang dapat diselesaikan dibawah persyaratan / standar yang ditetapkan. Pekerja lamban.

9. Inisiatif dan kreatifitas

Menilai kemampuan untuk melahirkan ide-ide, alternatif pikiran, pemecahan masalah serta prakarsa untuk menilai pekerjaan serta kemampuan mengembangkan konsep, metode atau system baru yang menunjang peningkatan atau perubahan.

AA (Sangat Memuaskan) Nilai 5

Selalu memulai pekerjaan atas prakarsa sendiri. Mampu memutuskan sendiri dengan cepat & tepat segala sesuatu yang menjadi wewenangnya. Banyak mengembangkan gagasan baru untuk perbaikan system kerja. Selalu emilih permasalahan dari berbagai segi dan mencari penyelesaian secara efektif.

A (Memuaskan) Nilai 4

Berusaha untuk selalu dapat melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah / diberi pengarahan dari atasan. Mampu memutuskan dengan tepat segala sesuatu yang menjadi

wewenang nya. Mampu menghasilkan gagasan baru dan melihat permasalahan dari berbagai segi dan mengatasinya dengan tepat.

B(Cukup) nilai3

Melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk yang sudah di ariskan. Kadang-kadang masih menunggu perintah untuk bertindak Berusaha untuk menghasilkan ide-ide baru, sekalipun tidak selalu dapat diterima / tepat.

C(Kurang) Nilai2

Perlu dorongan dan perintah untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diinginkan atasan. Prakarsa untuk bertindak sendiri sangat kurang. Kurang dapat menghasilkan saran-saran perbaikan atau gagasan baru yang bermutu.

D(Kurang Sekali) Nilai 1

Sikap kerja pasif & cepat puas dengan prestasi kerjanya, dan dari waktu ke waktu selalu harus diberi tahu apa yang harus dikerjakan. Tidak ada usaha untuk meningkatkan prestasi kerja. Tidak ada saran-saran, ide-ide baru yang menghasilkan. Puas dengan apa yang sudah ada.

10. Kemampuan menyesuaikan diri/ Fleksibilitas

Menilai kemampuan untuk memahami, beradaptasi, serta kesiagaan mental dalam menghadapi, menerima dan menerapkan perubahan-perubahan yang terjadi baik yang disebabkan adanya kemajuan teknologi, perubahan system / prosedur, lingkungan / kondisi kerja dan budaya.

AA(Sangat Memuaskan) Nilai5

Cepat menerima dan memahami perubahan dan perkembangan. Mampu menerapkan pembaharuan dengan bijaksana dan tepat. Sangat antusias terhadap kemajuan / perbaikan dan perubahan yang menguntungkan.

A(memuaskan) Nilai 4

Mudah menyesuaikan diri dan menerima perubahan yang terjadi.

B(Cukup)Nilai3

Mampu mengikuti dan menerima perubahan / pembaharuan, setelah diberi penjelasan tujuan dan keuntungan dari perubahan tersebut.

C(Kurang) Nilai 2

Lamban dalam menerima, memahami dan menyesuaikan diri dengan perubahan.

K(Kurang Sekali) Nilai 1

Kaku dan sulit menerima perubahan. Cenderung untuk selalu menolak dan / atau bersikap negatif terhadap perubahan.

11.Kepemimpinan

Menilai tingkat kemampuan memimpin, memotifasi, mengarahkan dan mengembangkan bawahan, kemampuan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab serta menerapkan kontrol pada bawahan.

AA(Sangat memuaskan) Nilai5

Mempunyai kemampuan supervis yang sangat tinggi, kepemimpinannya sangat efektif, berbobot, dihormati dan disegani.

A(Memuaskan) Nilai 4

Kemampuan supervisi sangat baik, efektif, dihormati dan disegani kadang masih perlu arahan tambahan dalam situasi yang kompleks

B (Cukup) Nilai 3

Kemampuan supervisi rata-rata, seringkali masih memerlukan arahan dan bantuan

C (Kurang) Nilai 2

Tingkat supervisi dan kepemimpinan kurang perlu diarahkan, dibantu terus dalam pelaksanaan tugas.

D (Kurang Sekali) Nilai 1

Tidak memiliki kemampuan supervisi dan kepemimpinan

12. Kemampuan menganalisa dan membuat keputusan

Menguji kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisa sesuatu permasalahan berdasarkan fakta-fakta, data-data, informasi-informasi yang relevan dan menarik kesimpulan serta menentukan atau memberikan alternatif penyelesaian secara tepat

AA (Sangat memuaskan) Nilai 5

Menganalisa masalah dengan logika berfikir yang baik, dengan kesimpulan yang didasarkan pada data-data yang relevan Keputusan tindakan yang diambil selalu tepat

A (Memuaskan) Nilai 4

Mampu menetapkan rencana, sasaran dan prioritas kerja dengan baik, meskipun tidak semua target kerja tercapai tepat waktu Pembagian tugas dan tanggung jawab teratur dan konsisten Koordinasi kerja dengan semua pihak yang terkait berjalan lancar

B(Cukup)Nilai3

Memiliki kemampuan analisa yang sedang-sedang saja dan masih membutuhkan pelatihan mengenai teknik-teknik pemecahan masalah. Tidak selalu mampu menghasilkan kesimpulan dan alternatif tindakan pemecahan persoalan yang logis.

C(Kurang) Nilai2

Kemampuan analisa sangat terbatas sehingga tidak atau kurang mampu melihat permasalahan yang timbul dengan tepat.

D(Kurang sekali) Nilai 1

Tidak mampu menganalisa permasalahan yang timbul. Tidak pernah atau jarang sekali menghasilkan rekomendasi untuk menyelesaikan sesuatu masalah, cenderung untuk menghindar dalam membuat keputusan.

13. Perencanaan, organisasi &koordinasi

Penilaian kemampuan dalam menentukan dan mengembangkan rencana, sasaran,standart serta prioritas kerja yang efektif dan sesuai dengan alokasi sumber daya yang tepat, efektif dan efisien dalam mengorganisir pembagian dan pelaksanaan tugas & tanggung jawab kerja.

AA(Sangat Memuaskan) Nilai5

Mampu menetapkan rencana, sasaran serta prioritas kerja secara sistimatis dan lengkap sesuai dengan keseluruhan rencana dan target perusahaan. Menjelaskan seluruh rencana kerja kepada bawahannya. Target kerja tercapai tepat waktu. Memonitor & melakukan tindak lanjut pekerjaan yang belum tuntas.Mendelegasikan tugas, koordinasi dengan baik sehingga pekerjaan terlaksana baik.

A (Memuaskan) Nilai 4

Mampu menetapkan rencana, sasaran dan prioritas kerja dengan baik, sekalipun tidak semua target kerja tercapai tepat waktu. Pembagian tugas dan tanggung jawab teratur dan konsisten. Koordinasi dengan semua pihak yang terkait berjalan lancar.

B (Cukup) Nilai 3

Tahu sasaran dan target yang harus dicapai, tapi kadang-kadang mengalami kesulitan dalam menerapkan dan mengembangkan rencana kerjanya. Masih mengalami hambatan-hambatan dalam melaksanakan koordinasi kerja.

C (Kurang) Nilai 2

Seringkali tidak mampu untuk menetapkan dan mengembangkan rencana kerja diri dan unit kerjanya. Sasaran kerja sering tidak tercapai karena perencanaan yang tidak tepat. Koordinasi serta organisasi kerja kurang efisien.

D (Kurang Sekali) Nilai 1

Tidak mampu menetapkan sasaran serta rencana kerja diri dan bagiannya. Pekerjaan sering tertunda penyelesaiannya. Koordinasi kerja baik di dalam unit kerjanya maupun dengan bagian-bagian lain sangat buruk.

14. Komunikasi

Efektifitas dalam menyampaikan dan menyajikan dalam menyajikan informasi, laporan, perintah-perintah dan pengarahan kerja maupun ide-ide / pemikiran-pemikiran, baik secara lisan maupun tertulis. Kemampuan dalam menggunakan bahasa Indonesia dan Inggris dengan tepat, baik secara lisan maupun tertulis.

AA(Sangat Memuaskan) Nilai 5

Mampu berkomunikasi dengan jelas, baik secara lisan atau tertulis. Menyajikan laporan-laporan, presentasi secara lengkap dan mudah dipahami. Kemampuan berbahasa dengan baik. Instruksi-instruksi yang diberikan mudah diikuti / dimengerti.

A(Memuaskan) Nilai 4

Mampu menyajikan laporan tertulis dan lisan sebagaimana yang diharapkan sistematis dan jelas. Kemampuan berbahasa Inggris cukup memadai untuk komunikasi lisan dan tertulis.

B(Cukup)Nilai 3

Kemampuan untuk menyajikan laporan tertulis / lisan cukup baik. Kemampuan berbahasa Inggris baik lisan maupun tertulis, masih perlu ditingkatkan.

C(Kurang) Nilai 2

Kemampuan untuk menyajikan laporan baik secara lisan maupun tertulis masih kurang sistematis dan lengkap.

D(kurang Sekali) Nilai 1

Tidak mampu menyajikan laporan baik secara lisan maupun tertulis dengan baik.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRESTASI	410658	619194	38
PENDIDIK	138447	206757	38
PENGALAM	150000	264064	38

Correlations

		PRESTASI	PENDIDIK	PENGALAM
Pearson Correlation	PRESTASI	1.000	-.319	-.123
	PENDIDIK	-.319	1.000	.146
	PENGALAM	-.123	.146	1.000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI		.025	.231
	PENDIDIK	.025		.192
	PENGALAM	.231	.192	
N	PRESTASI	38	38	38
	PENDIDIK	38	38	38
	PENGALAM	38	38	38

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGALAM PENDIDIK ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRESTASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.0	.57	6.01254

a. Predictors: (Constant), PENGALAM, PENDIDIK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.314	2	76.657	2.120	.135 ^a
	Residual	26527	35	36.151		
	Total	1418.586	37			

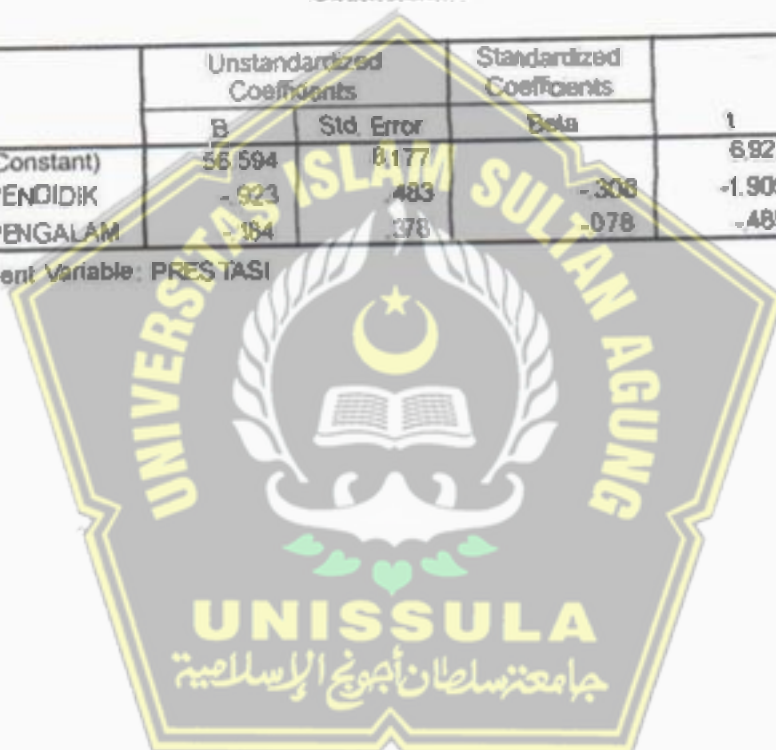
a. Predictors: (Constant), PENGALAM, PENDIDIK

b. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.594	8.177		6.921	.000
	PENDIDIK	-.923	.483	-.308	-1.909	.064
	PENGALAM	-.184	.378	-.078	-.485	.630

a. Dependent Variable: PRESTASI



t-Distribution

df	1.100	1.050	1.025	1.010	1.005	df	1.100	1.050	1.025	1.010	1.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
3	1.638	2.353	3.182	5.41	5.841	53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
4	1.533	2.132	2.776	3.767	4.604	54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	61	1.296	1.670	2.000	2.389	2.659
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	62	1.295	1.670	1.999	2.388	2.657
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	63	1.295	1.669	1.998	2.387	2.656
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	64	1.295	1.669	1.998	2.386	2.655
15	1.341	1.753	2.133	2.602	2.947	65	1.295	1.669	1.997	2.385	2.654
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	66	1.295	1.668	1.997	2.384	2.652
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	67	1.294	1.668	1.996	2.383	2.651
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	68	1.294	1.668	1.995	2.382	2.650
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	69	1.294	1.667	1.995	2.382	2.649
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	71	1.294	1.667	1.994	2.380	2.647
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	72	1.293	1.666	1.993	2.379	2.646
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	73	1.293	1.666	1.993	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	74	1.293	1.666	1.993	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	75	1.293	1.665	1.992	2.377	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	76	1.293	1.665	1.992	2.376	2.642
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	77	1.293	1.665	1.991	2.376	2.641
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	78	1.292	1.665	1.991	2.375	2.640
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	79	1.292	1.664	1.990	2.374	2.640
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	81	1.292	1.664	1.990	2.373	2.638
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	82	1.292	1.664	1.989	2.373	2.637
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.731	83	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636
34	1.307	1.691	2.033	2.441	2.726	84	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	85	1.292	1.663	1.988	2.371	2.635
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	86	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	87	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	88	1.291	1.662	1.987	2.369	2.633
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	89	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	90	1.291	1.662	1.987	2.368	2.632
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	91	1.291	1.662	1.986	2.368	2.631
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	92	1.291	1.662	1.986	2.368	2.630
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	93	1.291	1.661	1.986	2.367	2.630
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	94	1.291	1.661	1.986	2.367	2.629
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	95	1.291	1.661	1.985	2.366	2.629
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	96	1.290	1.661	1.985	2.366	2.628
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	97	1.290	1.661	1.985	2.365	2.627
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	98	1.290	1.661	1.984	2.365	2.627
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	99	1.290	1.660	1.984	2.365	2.626
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626

NILAI-NILAI DISTRIBUSI (F Tabel) untuk 5%

$V_1 = dk$ Penyebut	$V_2 = dk$ Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.45	199.50	215.71	224.58	230.16	233.99	236.77	238.89	240.54	241.68
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.66
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.29	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.54	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.26	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.22	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.60	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.59	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.58	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03

Hasil Responden:

Resp.	Pendidikan			Pengalaman Kerja			Prestasi Kerja
	X1.1	X1.2	X1	X2.1	X2.2	X2	Y
1	15.00	0.00	15.00	7	13	20	46.00
2	15.00	0.00	15.00	4	13	17	41.50
3	15.00	0.00	15.00	2	13	15	40.50
4	15.00	1.00	16.00	2	13	15	27.50
5	12.00	0.00	12.00	0	13	13	34.50
6	12.00	0.00	12.00	0	13	13	46.00
7	15.00	0.00	15.00	2	13	15	41.00
8	12.00	0.00	12.00	7	13	20	43.50
9	12.00	0.00	12.00	2	13	15	43.00
10	12.00	0.00	12.00	2	13	15	47.50
11	12.00	0.00	12.00	4	13	17	44.00
12	17.00	0.00	17.00	7	13	20	40.50
13	12.00	0.00	12.00	0	13	13	45.50
14	12.00	0.00	12.00	0	13	13	44.00
15	12.00	0.00	12.00	0	13	13	43.00
16	12.00	7.00	19.00	7	13	20	38.50
17	12.00	0.00	12.00	0	13	13	44.50
18	12.00	0.25	12.25	0	13	13	45.00
19	12.00	0.00	12.00	0	13	13	54.00
20	12.00	0.00	12.00	0	13	13	42.50
21	15.00	0.00	15.00	2	13	15	40.00
22	12.00	0.60	12.60	6	13	19	45.00
23	15.00	0.00	15.00	7	13	20	30.00
24	17.00	0.25	17.25	0	13	13	43.50
25	12.00	0.50	12.50	4	13	17	28.00
26	12.00	0.00	12.00	2	13	15	44.00
27	15.00	0.00	15.00	0	13	13	44.00
28	12.00	0.00	12.00	2	13	15	39.50
29	12.00	0.00	12.00	7	13	20	41.00
30	12.00	0.00	12.00	0	13	13	39.50
31	15.00	0.00	15.00	0	13	13	27.00
32	17.00	0.00	17.00	0	13	13	44.00
33	17.00	0.00	17.00	0	13	13	27.00
34	15.00	0.00	15.00	0	13	13	44.00
35	15.00	0.00	15.00	0	13	13	43.00
36	15.00	1.50	16.50	0	13	13	37.50
37	12.00	0.00	12.00	0	13	13	41.00
38	15.00	0.00	15.00	0	13	13	50.00

Data SPSS :

	X1	X2	Y
1	15.00	20.00	46.00
2	15.00	17.00	41.50
3	15.00	15.00	40.50
4	16.00	15.00	27.50
5	12.00	13.00	34.50
6	12.00	13.00	46.00
7	15.00	15.00	41.00
8	12.00	20.00	43.50
9	12.00	15.00	43.00
10	12.00	15.00	47.50
11	12.00	17.00	44.00
12	17.00	20.00	40.50
13	12.00	13.00	45.50
14	12.00	13.00	44.00
15	12.00	13.00	43.00
16	19.00	20.00	38.50
17	12.00	13.00	44.50
18	12.25	13.00	45.00
19	12.00	13.00	54.00
20	12.00	13.00	42.50
21	15.00	15.00	40.00
22	12.60	19.00	45.00
23	15.00	20.00	30.00
24	17.25	13.00	43.50
25	12.50	17.00	28.00
26	12.00	15.00	44.00
27	15.00	13.00	44.00
28	12.00	15.00	39.50
29	12.00	20.00	41.00
30	12.00	13.00	39.50
31	15.00	13.00	27.00
32	17.00	13.00	44.00
33	17.00	13.00	27.00
34	15.00	13.00	44.00
35	15.00	13.00	43.00
36	16.50	13.00	37.50
37	12.00	13.00	41.00
38	15.00	13.00	50.00

DAFTAR PERTANYAAN**I. PENDIDIKAN**

1. Pendidikan Formal yang anda miliki.

- a. SD
- b. SMP
- c. SMA/STM
- d. D3
- e. S1

2. Pendidikan Informal yang anda tempuh (kursus-kursus) Sebutkan Lembaga

Pendidikannya: Lamanya: Bulan: Tahun:

II. PENGALAMAN KERJA

1. Berapa lama anda bekerja ditempat lain sebelum di PT. AIC di Semarang ?

- a. 7 thn lebih
- b. 6 – 7 thn
- c. 4 – 5 thn
- d. 2 – 3 thn
- e. 0 – 1 thn

2. Berapa lama anda bekerja di PT. Apac Inti Corpora di Semarang ?

- a. 7 thn lebih
- b. 6 – 7 thn
- c. 4 – 5 thn
- d. 2 – 3 thn
- e. 0 – 1 thn