

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal, Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,457 dan nilai t hitung sebesar 2,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima.

2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial tidak terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,134 dan nilai t hitung sebesar 0,779 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,442 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a ditolak.
3. Dalam hasil pengujian hipotesis secara simultan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 6,445 dengan taraf signifikansi 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis secara simultan adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih memerhatikan pengalaman kerja pada perusahaan, dilihat dari hasil hipotesis dua (H2) bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di Hotel Phoenix Yogyakarta. Dalam beberapa teori menjelaskan bahwa pengalaman kerja kebanyakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan pengalaman kerja yang lebih baik perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil uji R2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cirebon: STAIN Press, 2008.
- Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009.
- Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras, 2011,.
- Amirullah, *Metodologi Penelitian Manajemen*, Malang: Bayumedia Publishing, 2013.
- Andi basuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali*, Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009.
- Andinta Erlinayanti, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Pkn SMA Negeri di Kabupaten Magelang*, Yogyakarta: Universitas Yogyakarta, 2012.
- Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM, 2001.
- Bungin, H.M. Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Cut Yunita, et. all., "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh", dalam Jurnal Akuntansi Vol 1 No. 2, 2013.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo. 1997.
- Febri Rudiansyah, *Pengaruh Insentif Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Karyawan*, Malang: UBM, 2014.
- Fintiyani Cahyati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan*, Tangerang: UMT, 2016.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: Andi Offset, 2003.

- Guritno, Bambang dan Waridin. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta: JRBI, 2005. Vol.1 No. 1.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPF, 1993.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, 2008.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja#Faktor-Faktor_Yang_Mempengaruhi_Kinerja Di akses pada tanggal 1 Desember 2017.
- <https://franchichandra.wordpress.com/2010/04/15/pengaruh-tingkat-pendidikan-terhadap-kinerja-karyawan-kantor-pusat-perusahaan-daerah-aneka-usaha-nganjuk/>. Diakses pada tanggal 20 November 2017.
- library.binus.ac.id/eColls/eThesiscoll/Bab1/2014-1-00310-MN%20Bab1001.pdf. Di akses pada tanggal 30 November 2017.
- Mangkunegara, A.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mohammad Ardiansyah, *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*, Medan: Universitas Sumatera Utara, 2011.
- Nanasudjana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah Makalah-Skripsi-Tesis-Disertasi*, Bandung: Sinar Baru Argasindo, 2001.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009. Cetakan keempat.
- Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Permen Parekrif No. PM.53/HM.001/MPEK/2013 tentang Standar Usaha Hotel.
- Ratih Widi Lestari, *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011.
- Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan*, Medan: UNSUT, 2011.

- Rita Swietenia, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai "Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang"*. Semarang: Jurnal, 2009.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN, 2004.
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Subana, Dkk. *Statistik Pendidikan*, Bandung; Pustaka Setia, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- _____, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 4*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Semarang: Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo, 2008.
- Tresna Dahlia, *Hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap karir karyawan*, Bandung, Universitas Widyatama, 2007.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Semarang: Aneka Ilmu, 2003.
- Yayu Nurhayati, *Statistik Pendidikan (Teori dan Aplikasi)*, Bandung, UIN SGD Bandung, 2014.

LAMPIRAN

*Lampiran I***ANGKET (kuesioner)****A. Pengantar**

Saya merupakan mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya.

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

Adapun penelitian ini berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Phoenix M-Gallery Yogyakarta”**. Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

B. Biodata Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Jurusan :

Masa Kerja :

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda (X) pada kolom yang tersedia. Adapun makna kolom adalah sebagai berikut:

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Latar Belakang Pendidikan

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
	Latar Belakang Pendidikan					
1.	Karyawan Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta harus berlatar belakang pendidikan SMA.					
2.	Karyawan Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta harus berlatar belakang pendidikan D3/Diplomat.					
3.	Karyawan Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana.					
4.	Karyawan Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta harus berlatar belakang pendidikan S2/Magiester.					
5.	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.					
6.	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.					
7.	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.					
8.	Munurut saudara/i, latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.					
9.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.					
10.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta efektif dalam menunjang pekerjaan.					
11.	Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke devisi lain.					
12.	Setiap karyawan Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta merasa senang bekerja pada devisi mereka saat ini.					

2. Pengalaman Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
	Pengalaman Kerja					
1.	Sebelum bekerja di Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta, karyawan pernah bekerja di Hotel lain.					
2.	Sebelum bekerja di Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Hotel lain.					
3.	Pengalaman bekerja di Hotel lain selama kurang dari 5 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta.					
4.	Pengalaman bekerja di Hotel lain selama kurang dari 10 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta.					
5.	Bekerja di Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta merupakan pengalaman kerja pertama bagi saudara/i.					
6.	Saudara/i berkerja di Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta kurang dari waktu 5 tahun.					
7.	Saudara/i berkerja di Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta kurang dari waktu 10 tahun.					
8.	Selama berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap konsumen maupun sesama karyawan Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta.					
9.	Keterampilan dan pengalaman yang saudara/i miliki, membantu saudara/i dalam bekerja di Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta.					
10.	Saudara/i bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta.					
11.	Setiap karyawan Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta mampu menguasai peralatan kerja yang di sediakan oleh perusahaan.					
12.	Setiap karyawan Hotel Phonix M-Gallery Yogyakarta mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.					

3. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
	Kinerja Karyawan					
1.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menegmbangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
2.	Bekerja dalam perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua					
3.	Saudara/i bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan.					
4.	Saudara/i berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.					
5.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
6.	Pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
7.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai tugas bidang yang lain.					
8.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					
9.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.					
10.	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.					
11.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti dan baik.					
12.	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang diambil perusahaan.					

Lampiran II

VARIABEL LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

No. Res	Nomor Pertanyaan												Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	44
2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	49
3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	5	2	40
5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	44
6	1	2	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	41
7	2	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	45
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
9	5	5	2	1	3	3	3	4	4	4	4	3	41
10	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	39
11	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	43
12	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	50
13	2	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	3	45
14	2	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	49
15	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	42
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	39
17	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	40
18	3	3	3	3	5	5	5	4	2	3	4	3	43
19	2	4	5	2	4	2	4	2	2	4	4	5	40
20	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	41
21	4	4	1	1	5	5	4	3	3	3	5	4	42
22	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	45
23	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	49
24	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	51
29	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44
33	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	42
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	55
35	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	49

VARIABEL PENGALAMAN KERJA

No. Res	Nomor Pertanyaan												Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	45
2	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	50
3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	56
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	55
5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	4	5	50
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51
7	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	48
8	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	5	4	50
9	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	53
10	2	3	3	2	5	4	5	4	3	5	3	3	42
11	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	43
12	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	53
13	5	5	2	5	3	5	4	5	4	3	4	5	50
14	2	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	49
15	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	40
16	4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	4	3	45
17	2	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	45
18	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	4	5	50
19	2	3	3	2	5	4	5	4	3	5	3	3	42
20	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	41
21	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	55
22	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	46
23	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	49
24	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	52
25	2	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	45
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
27	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	4	5	50
28	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	53
29	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
33	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	40
34	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	52
35	2	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	45

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No. Res	Nomor Pertanyaan												Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
2	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	45
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	47
6	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	48
7	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	48
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
12	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	49
13	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
14	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	54
15	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	43
16	4	3	5	4	1	1	4	5	5	5	5	3	45
17	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
18	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	49
19	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	51
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	5	4	5	4	2	4	4	3	5	5	4	5	50
22	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	47
23	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	45
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
25	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	49
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	45
29	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	47
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	43
34	2	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	44
35	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52

item8	Pearson Correlation	.378*	.090	.029	.331	.309	.438*	.360*	1	.574*	.432**	.058	.381*	.682*
	Sig. (2-tailed)	.025	.606	.867	.052	.071	.008	.034		.000	.010	.741	.024	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item9	Pearson Correlation	.348*	.208	.152	.370*	-.029	.156	.102	.574*	1	.578**	-.032	.267	.611*
	Sig. (2-tailed)	.040	.230	.384	.029	.870	.370	.559	.000		.000	.854	.121	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item10	Pearson Correlation	.270	.098	.455*	.471*	.080	-.009	.205	.432*	.578*	1	-.002	.438**	.655*
	Sig. (2-tailed)	.117	.576	.006	.004	.649	.961	.238	.010	.000		.991	.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item11	Pearson Correlation	.133	.086	-.084	-.174	.227	.058	.085	.058	-.032	-.002	1	-.036	.172
	Sig. (2-tailed)	.445	.625	.632	.318	.190	.739	.625	.741	.854	.991		.838	.323
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item12	Pearson Correlation	.482*	.114	.313	.347*	.297	.074	.244	.381*	.267	.438**	-.036	1	.652*
	Sig. (2-tailed)	.003	.515	.067	.041	.083	.674	.157	.024	.121	.009	.838		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.579*	.266	.491*	.693*	.474*	.426*	.548*	.682*	.611*	.655**	.172	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.122	.003	.000	.004	.011	.001	.000	.000	.000	.323	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Pengalaman Kerja

Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	Total
item1	1	.437*	-.069	.150	.075	-.013	.040	.378*	.348*	.270	.133	.482**	.579*
		.009	.692	.391	.667	.941	.819	.025	.040	.117	.445	.003	.000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item4	Pearson Correlation	.483*	.578*	-.011	1	-.147	.326	.071	.405*	.435*	-.125	.255	.639**	.680*
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.951		.400	.056	.685	.016	.009	.476	.139	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item5	Pearson Correlation	.376*	.397*	.398*	-.147	1	-.190	.321	-.088	.250	.467**	.283	-.366*	.196
	Sig. (2-tailed)	.026	.018	.018	.400		.275	.060	.614	.147	.005	.099	.031	.258
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item6	Pearson Correlation	.109	.018	.045	.326	-.190	1	-.020	.724*	.290	.187	.102	.119	.435*
	Sig. (2-tailed)	.534	.918	.796	.056	.275		.910	.000	.091	.281	.559	.497	.009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item7	Pearson Correlation	.218	-.030	.282	.071	.321	-.020	1	-.036	.249	.650**	.044	-.249	.431*
	Sig. (2-tailed)	.209	.865	.101	.685	.060	.910		.838	.149	.000	.800	.149	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item8	Pearson Correlation	.288	.075	.210	.405*	-.088	.724*	-.036	1	.450*	.193	.248	.412*	.650*
	Sig. (2-tailed)	.093	.668	.227	.016	.614	.000	.838		.007	.265	.151	.014	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item9	Pearson Correlation	.326	.210	.505*	.435*	.250	.290	.249	.450*	1	.336*	.255	.120	.760*
	Sig. (2-tailed)	.056	.226	.002	.009	.147	.091	.149	.007		.049	.140	.494	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item10	Pearson Correlation	-.086	.494*	.420*	-.125	.467*	.187	.650*	.193	.336*	1	-.090	-.336*	.353*
	Sig. (2-tailed)	.622	.003	.012	.476	.005	.281	.000	.265	.049		.609	.049	.038
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item11	Pearson Correlation	.135	.112	.179	.255	.283	.102	.044	.248	.255	-.090	1	-.001	.452*
	Sig. (2-tailed)	.440	.522	.304	.139	.099	.559	.800	.151	.140	.609		.993	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
item12	Pearson Correlation	.376*	.402*	-.097	.639*	-.366*	.119	-.249	.412*	.120	-.336*	-.001	1	.353*

	Sig. (2-tailed)	.026	.017	.578	.000	.031	.497	.149	.014	.494	.049	.993		.037
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.586*	.326	.544*	.680*	.196	.435*	.431*	.650*	.760*	.353*	.452**	.353*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.056	.001	.000	.258	.009	.010	.000	.000	.038	.006	.037	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

*Lampiran IV***Uji Realibilitas****Variabel Latar Belakang Pendidikan****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	12

Variabel Pengalaman Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	12

Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	12

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.243	3.38440

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.638	2	73.819	6.445	.004 ^a
	Residual	366.533	32	11.454		
	Total	514.171	34			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.165	6.982		3.604	.001	
	Tingkat Pendidikan	.364	.136	.457	2.668	.012	.758 1.319
	Pengalaman Kerja	.120	.154	.134	.779	.442	.758 1.319

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model		Pengalaman Kerja	Tingkat Pendidikan
1	Correlations	Pengalaman Kerja	1.000
		Tingkat Pendidikan	-.492
	Covariances	Pengalaman Kerja	.024
		Tingkat Pendidikan	-.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	23.028	.36	.93	.06
	3	.004	27.949	.64	.06	.93

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44.3991	52.6313	47.6286	2.08382	35
Residual	-7.42385	6.84776	.00000	3.28335	35
Std. Predicted Value	-1.550	2.401	.000	1.000	35
Std. Residual	-2.194	2.023	.000	.970	35

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-6.034	3.886		-1.553	.130		
Tingkat Pendidikan	.257	.076	.584	3.389	.002	.758	1.319
Pengalaman Kerja	-.069	.086	-.139	-.805	.427	.758	1.319

a. Dependent Variable: RES2

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	23.028	.36	.93	.06
	3	.004	27.949	.64	.06	.93

a. Dependent Variable: RES2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.4740	5.0565	2.4426	1.14026	35
Residual	-2.61990	4.86734	.00000	1.82709	35
Std. Predicted Value	-1.726	2.292	.000	1.000	35
Std. Residual	-1.391	2.584	.000	.970	35

a. Dependent Variable: RES2

Scatterplot

