**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA**

**PT. DEMITRA KARSA PERDANA-a5 SITE ADARO TANJUNG**

**(Studi Pada Anggota Satuan Pengamanan)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Oleh :

MUHAMMAD ARIF SABANI

NIM. 218057202020870

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**2023**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA

PT. DEMITRA KARSA PERDANA-a5 SITE ADARO TANJUNG

(Studi Pada Anggota Satuan Pengamanan)

1. Nama Mahasiswa : Muhammad Arif Sabani

N I M : 218 057 20202 0870

Program Studi : Adiministrasi Bisnis

1. Disetujui oleh

Ketua Komisi Penguji : Hj. Indriati Sumarni, S.E., M.M (….……..….…)

(Penguji I) NIK. 005 057 056

Penguji I (Pembimbing I) : Taufik Rahman S.AB., M.AB (….…...…...…)

NIK. 005 057 030

Penguji II (Penguji II) : Hj. Saumira Mirnayanti S.Kom., M.M (….…..………)

NIK. 005 057 042

1. Dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi pada tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal 21 Agustus 2023

|  |  |
| --- | --- |
| Mengetahui : | Tanjung, 21 Agustus 2023 |
| Ketua STIA Tabalong,  Drs. Ahmat Harahap, M.A.P  NIK. 005 057 022 | Ketua Prodi Administrasi Bisnis  Shinta Avriyanti,S.E., M.AB  NIK. 005 057 058 |

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Muhammad Arif Sabani

NIM : 218.057.20202.0870

PRODI : Administrasi Bisnis

JUDUL : Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Demitra Karsa Perdana-a5 Site Adaro Tanjung (Studi Pada Anggota Satuan Pengamanan)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

|  |
| --- |
| Tanjung, 14 Agustus 2023  Muhammad Arif Sabani  NIM. 218057202020870 |

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

Kepada Ketua STIA Tabalong Drs. Ahmat Harahap, M.A.P dan seterusnya Ketua Jurusan Administrasi Bisnis STIA Tabalong Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.AB selaku pembimbing I Bapak Taufik Rahman, S.AB., M.AB, saya ucapkan terimakasih yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.

Sujud dan terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada orang tua dan keluarga serta teman-teman yang sangat saya sayangi, atas dorongan yang kuat, bijaksana dan doa yang dipanjatkan. Serta tak lupa saya sampaikan kepada pimpinan Manajemen PT. Demitra Karsa Perdana-a5 Site Adaro Tanjung yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di sana. Dan rekan-rekan kelas Administrasi Bisnis, tanpa bantuan saudara semua saya bukan apa-apa. Demikian yang dapat penulis sampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

|  |
| --- |
| Tanjung, 14 Agustus 2023  Penulis,  Muhammad Arif Sabani  NIM. 218057202020870 |

**ABSTRAK**

Muhammad Arif Sabani, NIM. 218057202020870, Program Strata 1 Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2023. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Demitra Karsa Perdana-a5 Site Adaro Tanjung (Studi Pada Anggota Satuan Pengamanan). Dosen Pembimbing Bapak Taufik Rahman, S.AB., M.AB.

Setiap karyawan dituntut harus mempunyai kompetensi dan pengalaman kerja yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan agar kualitas kerja yang dihasilkan semakin meningkat, namun kompetensi dan pengalaman kerja karyawan berbeda-beda ada yang tinggi dan ada yang rendah sehingga mempengaruhi kualitas kerja karyawan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh : 1) Kompetensi terhadap Kualitas Kerja; 2) Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja; 3) Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja; 4) Mengukur seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja karyawan pada PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung (Studi Pada Anggota Satuan Pengamanan).

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Metode pengumpulan data dengan random sampling.Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 464 orang yang dijadikan sampel sebanyak 215 orang. Kuesioner merupakan instrument utama untuk mengumpulkan data. Wawancara dan data sekunder diperoleh dari data kepegawaian PT.DKP-a5. Statistik deskriptif untuk analisis data hasil penelitian, serta uji *t* untuk pengujian hipotesisnya.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa : (1) Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Kerja; (2) Ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja; (3) Ada pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja; (4) Dari perhitungan uji t dan hipotesis dinyatakan determinant sebesar 67,9 persen Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja karyawan PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung (Studi Pada Anggota Satuan Pengamanan). Sedangkan sisanya sebesar 32,1 persen di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kualitas Kerja

**KATA PENGANTAR**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, shalawat dan salam atas Rasulullah SAW, sahabat dan semua umatnya yang bertaqwa. Berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung (Studi Pada Anggota Satuan Pengamanan)”.** Proposal skripsi ini merupakan tugas akhir dalam proses belajar untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Bisnis dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.

Skripsi ini terdiri dari lima bab yang tersusun secara sistematis yaitu Bab I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Bab II terdiri dari tinjauan pustaka, kerangka pikir dan hipotesis. Bab III meliputi variabel dan desain penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data dan Teknik analisis data. Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, Bab V Kesimpulan dan saran.

Dengan semua keterbatasan yang penulis miliki, maka proposal ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, baik keluarga, pihak STIA Tabalong, dan pihak lainnya yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta dukungannya baik secara moril maupun materil.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Tanjung, 14 Agustus 2023

Muhammad Arif Sabani

NIM. 218057202020870

**DAFTAR ISI**

Halaman

**HALAMAN JUDUL** i

**HALAMAN PENGESAHAN** ii

**SURAT BEBAS PLAGIASI** iii

**UCAPAN TERIMA KASIH** iv

**ABSTRAK** v

**KATA PENGANTAR** vi

**DAFTAR ISI** vii

**DAFTAR TABEL** ix

**DAFTAR GAMBAR** x

**DAFTAR LAMPIRAN** xi

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. Latar Belakang 1
  2. Rumusan Masalah 9
  3. Tujuan Penelitian 9
  4. Manfaat Penelitian 10

1. Manfaat Teoritis 10
2. Manfaat Praktis 11

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. Penelitian Terdahulu 12
  2. Kerangka Teori 15
  3. Kerangka Konseptual 38
  4. Hipotesis 39
  5. Hubungan Antar Variabel 40

**BAB III METODE PENELITIAN**

* 1. Pendekatan Penelitian 43
  2. Populasi dan sampel Penelitian 43
  3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 45
  4. Lokasi Penelitian 50
  5. Metode Pengumpulan Data 50
  6. Analisis Data 51
  7. Jetwal Penelitian........................................................................ 61

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Deskripsi Data Penelitian......................................... 63
2. Hasil Penelitian 68
3. Pembahasan Hasil Penelitian................................................. 74

**BAB V PENUTUP**

1. Kesimpulan 89
2. Saran 90

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

No Judul Tabel Halaman

1. Definisi Operasional Variabel 47
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 64
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan 64
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 65
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 65
6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (X1) 66
7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (X2)................................... 68
8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (Y).................................... 69
9. Uji Validitas Kompetensi (X1).............................................................. 71
10. Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)................................................... 71
11. Uji Validitas Kualitas Kerja (Y)............................................................. 72
12. Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)........................................................... 72
13. Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X2)................................................ 73
14. Uji Reliabilitas Kualitas Kerja (Y)......................................................... 74
15. Uji Statistik Deskriptif Kompetensi (X1)................................................ 74
16. Uji Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja (X2)..................................... 75
17. Uji Statistik Deskriptif Kualitas Kerja (Y).............................................. 76
18. Uji Normalitas...................................................................................... 77
19. Uji Multikolinieritas.............................................................................. 79
20. Uji Heteroskedastisitas....................................................................... 80
21. Uji Regresi Linier Berganda................................................................ 80
22. Uji t...................................................................................................... 81
23. Uji F..................................................................................................... 82
24. Uji Determinasi................................................................................... 83

**DAFTAR GAMBAR**

No Judul Gambar Halaman

1. Kerangka Konseptual 39
2. Uji Linearitas Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja 77
3. Uji Linearitas Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja................. 78

**DAFTAR LAMPIRAN**

No Judul Lampiran Halaman

1. Struktur Organisasi PT.DKP-a5 Site Adaro Tanjung........................... 95
2. Surat Keputusan Pembimbin............................................................... 96
3. Surat Penelitian 98
4. Hasil Analisis Karakteristik Responden 99
5. Hasil Analisis Variabel Kompetensi (X1).............................................. 100
6. Hasil Analisis Variabel Pengalaman Kerja (X2)................................... 103
7. Hasil Analisis Variabel Kualitas Kerja (Y)............................................ 106
8. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)................................................ 109
9. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)..................................... 110
10. Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (Y).............................................. 111
11. Perhitungan r Tabel 112
12. Uji Reliabilitas Dan Uji Normalitas....................................................... 113
13. Linieritas.............................................................................................. 114
14. Regresi linier berganda....................................................................... 115
15. Multikolinearitas, dan Heteroskedasitas.............................................. 116
16. Descriptive Statistics.......................................................................... 117
17. Titik Persentase Distribusi t................................................................. 118
18. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.......................................... 119
19. Lembar Konsultasi Proposal Skripsi 120
20. Lembar Koreksi Penguji 122
21. Lembar Kuesioner............................................................................... 125

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan manajemen yang mengatur unsur manusia yang ada dalam perusahaan agar pemanfaatannya efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, ada yang menyebut MSDM sebagai manajemen kepegawaian ada juga yang menyebutnya manajemen personalia. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai dalam suatu organisasi, merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Menurut Hasibuan (2019), fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Mengingat keberadaan sumber daya manusia begitu penting, maka setiap perusahaan berusaha untuk memberdayakan potensi dari setiap karyawan. Setiap karyawan yang telah memiliki potensi didalam dirinya akan menjadi dasar untuk keberhasilan dalam melakukan pekerjaan. Dengan keberadaan sumber daya manusia yang memiliki potensi efisiensi dan efektivitas kerja bisa dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Umumnya keberhasilan pengelolaan perusahaan tergantung pada kompetensi sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang dinyatakan suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan (Wibowo, 2016). Kompetensi dapat dinyatakan sebagai sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan, dari karakteristik dasar tersebut memungkinkan karyawan harus mengeluarkan kompetensi terbaik dalam pekerjaannya. Sumber daya manusia berbasis kompetensi pada setiap karyawan berbeda, ada yang tinggi dan ada pula yang tingkat kompetensinya yang rendah. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompetensi merupakan hal yang mutlak diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Selain kompetensi, sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya (Sedarmayanti, 2010 : 39). pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sehingga dalam menyelesaikan sautu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelasaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk. Melalui adanya dua faktor kompetensi dan pengalamanan kerja tersebut akan mengembangkan potensi untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan agar lebih baik lagi serta bisa meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2012:45) kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah diharapkan. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Marcana (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Setiap perusahaan berusaha untuk memberdayakan potensi sumber daya manusia agar keberhasilan dalam mencapai kompetensi dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya, termasuk pada PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung. Objek penelitian ini berlokasi di Jalan Tambang Adaro KM. 67 Desa Warukin Kec. Tanta Kab. Tabalong, Kalimantan Selatan dan penelitian ini dikhususkan kepada anggota satpam PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung. Perusahaan Terbatas Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung (PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung). Perusahaan ini resmi didirikan diwilayah PT. Adaro Indonesia sejak 3 Februari 2010. PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung memiliki kantor pusat di WTC Bullding 14 Th Floor Jalan Jendral Sudirman Kav 29-31 Jakarta. PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung bergerak dibidang Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yaitu pengamanan industri pertambangan, energi, dan mineral batu bara, memiliki site-site didaerahseperti di wilayah (Tanjung dan Balangan Kalimantan Selatan, Kelanis Kalimantan Tengah, Banyuwangi Jawa Timur, Batang Jawa Tengah dan DKI Jakarta). Jumlah anggota satpam PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung adalah 464 orang yang terbagi dalam 3 shift. Area pengamanan PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung tersebar di 62 titik pos pengamanan terbagi dalam 5 sektor wilayah.

Pada PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung status anggota satpam terbagi 2, ada karyawan tetap dan ada karyawan kontrak. Berdasarkan hasil wawancara sebagai sebuah perusahaan BUJP PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya setiap tahunnya, karyawan harus selalu siap, lugas, serta tegas dalam menghadapi situasi apapun yang terjadi di lingkungan perusahaan baik internal ataupun eksternal terutama pengguna jasa, seperti pencurian, sabotase, gangguan operasional, ataupun hal–hal lainnya yang dapat menghentikan dan merugikan kegiatan perusahaan.

Oleh karena itu PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung, mempunyai tujuan harus memiliki anggota satpam yang kompeten, berdedikasi, loyalitas, dan berpengalaman dibidangnya serta selalu siap siaga terhadap apapun yang terjadi. Dalam meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung, mengadakan berbagai macam pelatihan-pelatihan kemampuan fisik dan mental seperti (pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli), (dasar kesehatan dan keselamatan kerja), (kemampuan memadamkan api dan p3k), (prosedur dan etika pemeriksaan orang, barang, dan kendaraan), (tindakan pertama tempat kejadian perkara), (peraturan baris-berbaris), (bela diri, cara menggunakan tongkat polisi, dan borgol). Semua pelatihan itu diterapkan kepada setiap anggota satpam yang baru bergabung dengan PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung, namun dari penerimaan pelatihan tersebut pasti kemampuan masing-masing individu dalam menerima semua pelatihan tersebut berbeda-beda, ada yang cepat belajar, ada juga yang cukup lambat dalam mempelajari hal baru, sehingga dalam pengembangan potensi karyawan kurang maksimal, dan mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung dalam melakukan pencarian dan perekrutan calon anggota satpam mensyaratkan sudah menempuh pendidikan formal dan mengikuti pendidikan non formal seperti pendidikan satpam (gada pratama, gada madya, dan gada utama). Dalam PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung anggota satpam memiliki latar belakang dan tingkat pendidikan yang berbeda-beda, rata-rata memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 445 orang, pendidikan SMP sebanyak 7 orang, pendidikan SD sebanyak 4 orang, dan pendidikan S1 sebanyak 8 orang. Serta pendidikan satpam rata-rata sudah menempuh pendidikan gada pratama sebanyak 434 orang, pendidikan gada madya ada 1 orang, dan ada 29 orang anggota satpam yang belum melaksanakan pendidikan satpam.Dengan hal ini maka karyawan tersebut memiliki tingkat pendidikan serta kemampuan kompetensi yang berbeda-beda dalam bekerja karena pendidikan SMA/SMK lebih mengedepankan lulusan untuk siap kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, rata-rata karyawan di PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung memiliki jenjang umur sekitar 25-35 tahun atau dapat dikatakan sebagai usia produktif maka pengalaman kerja yang dimiliki dapat digolongkan cukup. Jika karyawan tersebut telah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang tergolong sudah lama, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut semakin terampil. Karena jika karyawan memiliki keterampilan yang tinggi, maka akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya, seperti dalam penyelesaian pekerjaannya akan semakin cepat, dan memberikan hasil pekerjaan yang semakin berkualitas atau semakin baik. Tetapi dalam hal ini sudah tercatat beberapa perubahan dalam penilaian kualitas kerja akibat dari kurangnya pengalaman kerja dan kompetensi di beberapa posisi.

Pada PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung, kualitas kerja diukur dengan sistem FPK (Formulir Penilaian Karyawan) dan sesuai dengan teori Hasibuan (2012:45) yang meliputi aspek potensi diri (kemampuan memberi tauladan antara rekan kerja, sikap sopan santun dan ketaatan kepada pimpinan serta hasil kerja yang optimal (kecepatan, ketepatan, dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas, tidak menyalahgunakan wewenang, pemberian saran yang bermanfaat), proses kerja (tanggung jawab atas pekerjaan, tanggung jawab atas kesalahan, pengutamaan kepentingan bersama, pemeliharaan barang milik bersama, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, kemampuan menerima hasil keputusan, pengetahuan terhadap tugas orang lain, penghargaan terhadap tugas orang lain, pemahaman SOP di lingkungan kerja).

Kualitas kerja satpam di PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung pada tahun 2021 sampai tahun 2022 mengalami perubahan karena hasil pengukuran kualitas kerja terdapat beberapa aspek yang memiliki nilai yang baik dan ada pula yang memiliki nilai rendah. Kualitas kerja yang baik meliputi aspek meningkatkan kepuasan pengguna jasa (meningkatkan pelayanan anggota satpam dengan memberi tauladan yang baik, sikap sopan santun, ketegasan tindakan tidak mudah terpengaruh, kecepatan dalam merespon setiap kejadian, ketepatan dalam melaksanakan setiap tugas dan menyelesaikan komplain tepat waktu), dan dorongan berprestasi (kreativitas dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi, bekerja sama dengan rekan kerja menerima keputusan atau saran yang bermanfaat dan tanggung jawab kepada atasan sesuai dengan SOP dengan kualitas terbaik). Sedangkan kualitas kerja yang rendah meliputi aspek ketaatan terhadap peraturan dan tidak menyalahgunakan wewenang (kurangnya kesadaran untuk selalu waspada dalam melakukan patroli berulang-ulang kali). Tingkat kehadiran (ketepatan waktu masuk dan selesai kerja), tanggung jawab atas kesalahan (melaksanakan sanksi yang diberikan), pemeliharaan barang milik bersama (barang inventaris), pengetahuan terhadap tugas orang lain dan penghargaan terhadap tugas orang lain (memahami lingkungan penjagaan terhadap tugas karyawan dalam bekerja).

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan terdapat hasil yang berbeda, ada yang menyatakan berpengaruh signifikan ada pula yang menyatakan tidak berpengaruh, contohnya pada penelitian dari (Jimmy, Aldrin Akbar, Ros Lina, Irwan A. Labo, 2019), (Judika Purba, 2018), (Anwar, SE, M.Si, 2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Sedangkan penelitian dari (Intan Suryani, 2021), (Inggit Isherawati, 2021) menyatakan tentang pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa temuan dilapangan, hasil wawancara, dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki 2 hasil yang berbeda tersebut, maka perlu diteliti dan diketahui apakah kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung di Kabupaten Tabalong.

1. **Rumusan Masalah**

Dari penjelasan yang dijabarkan dalam latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kualitas kerja karyawan pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 Site Adaro Tanjung?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 Site Adaro Tanjung?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung?
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan bagi satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 Site Adaro Tanjung?
5. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kualitas kerja karyawan pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 Site Adaro Tanjung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 Site Adaro Tanjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 Site Adaro Tanjung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan bagi satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 Site Adaro Tanjung.
5. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
2. Penelitian ini menggunakan teori kompetensi Wibowo (2007) dan teori pengalaman kerja Sedarmayanti (2013) yang dipengaruhi dari: keterampilan, pengetahuan, perilaku, lama masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan, penguasaan pekerjaan serta peralatan dan potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja Hasibuan (2012).
3. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Jimmy, Aldrin Akbar, Ros Lina, Irwan A. Labo, 2019), (Judika Purba, 2018), (Anwar, SE, M.Si, 2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Dan tidak mendukung penelitian oleh (Intan Suryani, 2021), (Inggit Isherawati, 2021) menyatakan tentang pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.
4. Manfaat praktis

Sekiranya hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya, khususnya tentang kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja agar dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan sebagai aplikasi nyata dari teori-teori yang telah dipelajari.

Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan input atau referensi perusahaan dalam memberikan kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja di PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan berdasarkan analisis dari hasil penelitian- penelitian terdahulu dan digunakan sebagai pembanding dan bahkan kajian agar proses penyusunan penelitian berlangsung secara sistematis dari segi teori maupun dari segi konseptual. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja kerja terhadap kualitas kerja karyawan, berikut merupakan beberapa penelitian-penelitian terdahulu tersebut:

1. Penelitian dari (Jimmy, Aldrin Akbar, Ros Lina, Irwan A. Labo, 2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Produktivitas dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Pekerjaan (Studi Kasus Pada Bidang Pengendalian Teknis Dan Pengembangan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Papua). Analisis Data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, Koefisien Determinasi, SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dan Uji Asumsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kualitas Pekerjaan pada Bidang Pengendalian Teknis dan Pengembangan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Papua. Variabel Produktivitas berpengaruh terhadap Kualitas Pekerjaan pada Bidang Pengendalian Teknis dan Pengembangan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Papua. Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Pekerjaan pada Bidang Pengendalian Teknis dan Pengembangan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Papua dan Variabel Kompetensi, Produktivitas dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Pekerjaan pada Bidang Pengendalian Teknis dan Pengembangan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Papua bersifat signifikan.
2. Penelitian dari (Judika Purba, 2018) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variabel kualitas kerja. Pada variabel semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja. Serta pengalaman kerja dan semangat kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja.
3. Penelitian dari (Anwar, SE, M.Si, 2022) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies. Jenis Penelitian ini adalah asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua varibel. Teknik analisis data menggunakan analisisi linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil pembahasan dan kesimpulan menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan semangat kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies Kabupaten Deli Serdang.
4. Penelitian dari (Intan Suryani, 2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo Unit PPIC (Planing Production and Inventory Control). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Primadaya Plastisindo Unit PPIC. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan metode survei. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling total sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak yang ada di populasi yaitu 31 orang karyawan PT Primadaya Plastisindo Unit PPIC. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik. Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh adalah analisis korelasi person, keofisien determinasi, dan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi karyawan secara simultan mempengaruhi variabel kualitas kerja sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
5. Penelitian dari (Inggit Isherawati, 2021) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kinerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Berkat Surya Mahakarya). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Berkat Surya Mahakarya Kalimantan Tengah. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh dan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner berupa link googleform kepada 36 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan program IBM SPSS 23. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kinerja berpengaruh seacara simultan terhadap kualitas kerja karyawan, serta pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan dan kinerja berpengaruh juga secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan.
6. **Kerangka Teori**

Kerangka teori merupakan suatu gambaran atau rencana yang berisi tentang penjelasan dari semua hal yang dijadikan sebagai bahan penelitian yang berlandaskan pada hasil penelitian.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kekaryawanan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" memiliki arti sebagai kumpulan tentang pengetahuan bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia (Rivai dan Sagala, 2014:5)

Selanjutnya (Hasibuan 2012:11) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terujudnya tujuan. Kemudian (Bashir Barthos 2012:1) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasawarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Sementara (Sunyoto 2012:1) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengintergrasian, pemeliharaan, pengembangan, kompensasi, pengadaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

* 1. Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut (Herman 2013:7) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

* + - * 1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

* + - * 1. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

* + - * 1. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

* + - * 1. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan pribadi tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

* 1. Peranan Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:34) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan sebagai orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya
11. Kompetensi

Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang karyawan yang dilandasi atas pengetahuan, keahlian, keterampilan dan didukung sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab secara profesional, efektif, dan efesien diperusahaan.

* 1. Karakteristik Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2007) terdapat lima karakeristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimilki seseorang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.
   1. Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Moehariono (2014:14) ada tiga jenis kompetensi, diantaranya :

* + - * 1. Kompetensi individu

Kompetensi individu dikelompokan menjadi dua yang terdiri dari kompetensi (*threshold*) atau kompetensi minimum yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti membaca atau menulis dan kompetensi (*differentiating*) yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang di perhatikan adalah pada tujuan melebihi yang ditargetkan oleh perusahaan dalam standar kerja.

* + - * 1. Kompetensi jabatan

Kompetensi jabatan (*job* *competency*) mempunyai peran yang sangat penting dan harus mendapatkanperhatian serius dari pihak manajemen karena aspek kompetensi jabatan ini sudah banyak digunakan sebagai dasar penentu posisis jabatan calon karyawan atau calon pejabat yang akan menduduki suatu jabatan. Seseorang agar mendapatkan kinerja tinggi secara maksimal seharusnya antara kompetensi individu yang dimiliki, harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadinya kecocokan (*matching*) dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimilikinya.

* + - * 1. Kompetensi organisasi

Kompetensi organisasi merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari seluruh sumber daya sepeerti motivasi, usaha-usaha karyawan, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen. Kemudian kompetensi organisasi tersebut dapat bekerja secara sistematis dan terstruktur serta memberikan organisasi sebagai kekuatan strategis. Kemudian kompetensi mempunyai kelebihan sulit ditiru oleh pesaing lain, sebab bersifat berbeda and khusus untuk setiap individu organisasi.

Salah satu pembentukan kompetensi organisasi yang baik adalah dari kompetensi individu karyawannya itu sendiri. Apabila kompetensi individu sudah sesuai dan selaras dengan kompetensi organisasi, maka akan tercipta organisasi yang berbasis kompetensi.

* 1. Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nuriana (2016:16-19) berpendapat kompetensi dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk:

1. Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan disuatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

1. Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah kompenen dasar pembentukan kompetensi.

1. Rekrutmen dan seleksi

Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

* + - * 1. Pembentukan dan pengembangan organisasi

Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.

* + - * 1. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi

Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

* + - * 1. Pembelajaran organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untu membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuan pegawai.

* + - * 1. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karier bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimliki.

* + - * 1. Sistem imbal jasa

Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

* 1. Manfaat Kompetensi

Manfaat dari penggunaan kompetensi menurut Ruky dalam Edy Sutrisno (2016:208) yaitu sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

1. Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan sertamemfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

1. Memaksimalkan produktivitas.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.

1. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

1. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkatkan. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

1. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

* 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu :

* + - 1. Keyakinan dan nilai nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

* + - 1. Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

* + - 1. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

* + - 1. karakteristik kepribadian

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

* + - 1. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

* + - 1. Isu emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseoran antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah denan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

* + - 1. Kemampuan intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

Jadi menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah keterampilan, pengalaman, kepribadian, hal ini dikarenakan bahwa adanya faktor pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja apabila faktor tersebut positif maka kinerja akan meningkat dan apabila faktor tersebut negatif maka kinerja akan menurun.

* 1. Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Wibowo (2007) sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*), memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan dari pelatihan-pelatihan, seminar dan *workshop* yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditangani
2. Keterampilan (*skill*), memiliki keahlian atau kemampuan terhadap bidang pekerjaan yang ditangani dan tepat waktu dalam penyelesaiannya, meski demikian selain ahli, juga memiliki kemampuan memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.
3. Perilaku (*attitude)*, menjujung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh citra perusahaan atau organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan yang luas, sikap yang baik, sifat yang positif maka dalam bekerja seseorang akan dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik sesuai peraturan perusahaan.

1. PengalamanKerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan  
pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Singgih dan Bawono, 2010).

Menurut Manulang (2011:15) Pengalaman kerja adalah proses  
pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan  
karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas  
pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan  
seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan  
dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:55) mengemukakan orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Sutrisno (2010: 158), Pengalaman kerja adalah suatu  
dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara  
tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi  
tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu  
berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap  
menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang  
kompeten dalam bidangnya. Gibson (2011: 523), berpendapat orang  
yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam  
menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak  
memiliki pengalaman.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan  
yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang  
besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Sedarmayanti (2010:39) Pengalaman kerja adalah  
keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin  
menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya.  
Pengalaman kerja bisa didapatkan saat seseorang baru mulai bekerja  
disuatu perusahaan atau seseorang tersebut sudah pernah  
mendapatkan pengalaman di perusahaan lain dengan posisi yang  
sama. Artinya setiap manusia pasti akan belajar dari pengalaman  
yang pernah dialaminya. Sedarmayanti mengemukakan bahwa  
pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam  
menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan  
berdaya guna.

* + 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut T Hani Handoko (2013) Faktor – Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja :

* + - * 1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
        2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kepasitas atau kemampuan seseorang.
        3. Sikap dan kebutuhan, untuk meralkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
        4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
        5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
    1. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi karyawan karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Syukur (2011:83) mengemukakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

* + - * 1. Pendidikan

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

* + - * 1. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

* + - * 1. Media informasi

Pemanfataan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

* + - * 1. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

* + - * 1. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

* + - * 1. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

* + 1. Indikator pengalaman kerja

Adapun yang menjadi Indikator pengalaman kerja menurut Sedarmayanti (2013) adalah sebagai berikut :

* + - * 1. Lama masa kerja

Ukuran tentang lamannya waktu kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakaan dengan baik.

* + - * 1. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur,  
kebijakan dan atau informasi lain yang telah dibutukan oleh  
pegawai. Selain itu pengetahuan juga meliputi kemampuan  
untuk bisa memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan juga merujuk kepada kemampuan fisik yang telah dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

* + - * 1. Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan

Tingkatan peguasaan seseorang dalam pelaksanaan kegiatan dan aspek-aspek peralatan dan teknik pekerjaan. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri tinggi memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, oleh karena itu seorang yang mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya.

1. Kualitas Kerja Karyawan

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relative, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimuliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah Quality Of Worklife (QWL) dijelaskan oleh Siagian (2007) sebagai upaya yang sistematik dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan ber bagai sasarannya.

Menurut Mangkuprawira (2009), kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2012:45) kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah diharapkan. Hasibuan (2012:87) menyatakan penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas tugasnya.

Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2009:65) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai.

Menurut Flippo (2005:28), tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan denga baik dan berdaya guna. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya mengacu pada :

* + - * 1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kemampuan yang dimilki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta pengusahaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
        2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
        3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Kualitas kerja karyawan adalah kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan (Matunina:2001). Selain itu, kualitas kerja adalah kualitas yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi (Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162).

Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi & efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

* 1. Indikator Kualitas Kerja Karyawan

Adapun yang menjadi indikator kualitas kerja menurut Hasibuan (2012:45) sebagai berikut :

1. Potensi diri, terkait aspek kemampuan, kekuatan yang dimiliki seseorang, tapi belum sepenuhnya terlihat secara maksimal.
2. Hasil kerja optimal, ialah hasil yang diharuskan dimiliki seorang karyawan, hasil kerja optimal dapat terlihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas kerja.
3. Proses kerja, yakni tahapan terpenting dimana karyawan menjalankan tugas dan perannya melalui proses kerja ini. Kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan membuat rencana kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, serta melakukan perbaikan.

Tujuan utama perusahaan menetapkan beberapa standar kualitas kerja adalah agar karyawan lebih termotivasi dalam upaya pemenuhan kebutuhan pribadi mereka untuk lebih berprestasi, meningkatkan harga diri, dan sebagai sarana perwujudan diri. Upaya-upaya ini termasuk dalam manajemen berdasarkan sasaran, gugus kualitas, waktu lentur, dan memperkaya pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka ditempat kerja, melalui penciptaan unsur-unsur yang lebih menantang dan luas dalam pekerjaan mereka.

1. **Kerangka Konseptual**

**Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:**

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Pengetahuan

Keterampilan

Perilaku

Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan

Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Lama masa kerja

Potensi diri

Hasil kerja optimal

Proses kerja

Sumber : Data diolah, 2023

1. **Hipotesis**

**Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2013).**

**Berdasarkan model penelitian, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:**

1. Ha1 : Pengaruh kompetensi (X1) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung
2. Ha2 : Pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung
3. Ha3 : Pengaruh kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung
4. **H**o : Besarnya pengaruh kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung
5. **Hubungan Antara Variabel**

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi 3, yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebasnya adalah kompetensi dan pengalaman kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kualitas kerja karyawan.

* + 1. Hubungan Kompetensi dengan Kualitas Kerja Karyawan

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

* + 1. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kerja Karyawan

Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Pengalaman kerja berkaitan dengan pengembangan karir karena dengan memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu perintah, mempermudah karyawan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan karena sudah memiliki kemampuan yang didapat dari pengalaman-pengalaman bekerja sebelumnya. Pengalaman kerja dijadikan suatu pedoman seorang karya dapat meletakkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil konsekuensi serta percaya diri dalam menantang pertentangan dengan penuh kewajiban dan juga dapat berkomunikasi tepat dengan seluruh pihak untuk tetap memperhatikan kualitas kerja serta menciptakan pribadi yang kompeten dalam bidangnya.

* + 1. Hubungan Kompetensi dan Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kerja Karyawan.

Kualitas kerja merupakan suatu fungi dari kompetensi dan pengalaman kerja. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kompetensi dan pengalaman tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pengalaman, pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selain pengalaman kerja yang tinggi dari para karyawannya. Pencapaian tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh kompetensi dari para karyawannya. Jika karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi, maka perusahaan tidak akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya, namun jika kompetensi para karyawan rendah, maka hal ini akan menjadi batu sandungan bagi perusahaan di dalam mencapai tujuannya Jadi kesimpulannya, Kompetensi dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kualitas kerja Karyawan.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian Explanatory Research. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variablel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Menurut Sugiyono (2017: 6), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian explanatory ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan variabel terikat yaitu Kualitas Kerja (Y) yang ada di dalam hipotesis.

Dengan menggunakan perhitungan variabel tertentu dan indikator tertentu karna tujuan akhir yang ingin dicapai adalah menunjukkan hubungan serta pengaruh perbandingan antar variabel, mendeskripsikan secara statitstik terkait hasil penelitian tersebut.

1. **Populasi dan Sampel Penelitian**
2. Populasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian, perlu ditetapkan populasi supaya penelitian yang dilakukan mendapatkan data yang sesuai dan yang diharapkan. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota satuan pengamanan PT. Demitra Karsa Perdana-a5, Site Adaro Tanjung yang berjumlah 464 orang.

1. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2013).

Sampel dihitung dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2011). Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Keterangan :

n = ukuran sampel atau jumlah responden

N = ukuran populasi

e = margin eror yang ditoleransi.

Nilai e = margin eror yang ditetapkan 5%

n =

=

=

=

=

= 214,814

Jika dibulatkan, maka jumlah sampel minimal dari 464 populasi dengan margin error 5% adalah 215 orang.

Jadi setelah dihitung menggunakan Rumus Slovin didapatkan sampel sebanyak 215 sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini pada anggota satpam PT. DKP-a5 site Adaro Tanjung.

1. **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**
2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini telah ditemukan 3 variabel, yaitu 2 variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau variabel dependen.

* + - * 1. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013). Variabel bebas atau variabel independen pada penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2).
        2. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Varibel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kualitas kerja.

1. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015), Pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Kompetensi (X1)

Menurut Wibowo (2007:110) “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.”

Adapun beberapa indikator kompetensi menurut Wibowo (2007) diantaranya : Pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), Perilaku (*attitude)*.

1. Pengalaman Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2010:39) Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya.

Adapun beberapa indikator pengalaman kerja menurut Sedarmayanti (2013) diantaranya : Lama masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan, Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan.

1. Kualitas Kerja (Y)

Hasibuan (2012:45) kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah diharapkan.

Adapun menurut Hasibuan (2012:45) indikator kualitas kerja sebagai berikut : Potensi diri, Hasil kerja optimal, Proses kerja.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Definisi** | **Indikator** | **Deskripsi** | **Skala** |
| Kompetensi (X1)  Wibowo (2007) | suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap | 1. Pengetahuan | * + - Memiliki pengetahuan didapat dari belajar secara formal     - Mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop sesuai dengan bidang pekerjaan. | Likert |
| **Variabel** | **Definisi** | **Indikator** | **Deskripsi** | **Skala** |
|  | kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebu |  |  |  |
|  |  | * 1. Keterampilan | * Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditangani * Tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan * Memiliki kemampuan memecahkan masalah * Menyelesaikan dengan cepat dan efisien | Likert |
|  |  |  |  |  |
|  |  | * 1. Perilaku | * + - Menjunjung tinggi etika organisasi     - Memiliki sikap positif | Likert |
| Pengalaman kerja (X2) Sedarmayanti (2013) | Keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. | * + - 1. Lama masa kerja | * + - Lamannya waktu kerja yang telah ditempuh     - Dapat memahami tugas-tugas pekerjaan     - Melaksanakaan tugas dengan baik | Likert |
|  |  | * 1. Tingkat pengetahuan | * + - Pengetahuan kepada konsep, | Likert |
| **Variabel** | **Definisi** | **Indikator** | **Deskripsi** | **Skala** |
|  |  | dan Tingkat keterampilan | prinsip, prosedur, kebijakan tentang informasi yang dibutuhkan Pegawai   * + - Kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan     - Kemampuan fisik dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan |  |
|  |  | * 1. Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan | * + - Tingkatan peguasaan dalam pelaksanaan kegiatan     - Tingkat penguasaan aspek-aspek peralatan     - Tingkat penguasaan teknik pekerjaan. | Likert |
| Kualitas kerja (Y)  Hasibuan  (2012:45) | Kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah diharapkan | * + - 1. Potensi diri | * + - Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya | Likert |
|  |  | * 1. Hasil kerja yang optimal | * + - Produktivitas organisasi | Likert |
| **Variabel** | **Definisi** | **Indikator** | **Deskripsi** | **Skala** |
|  |  |  | * + - Kualitas kerja     - Kuantitas kerja |  |
|  |  | * 1. Proses kerja | * + - Kemampuan membuat rencana kerja     - Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan     - Mengevaluasi tindakan kerja     - Melakukan perbaikan | Likert |

Sumber: Data diolah, 2023

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun alasan dipilihnya lokasi penelitian di PT. Demitra Karsa Perdana-a5 Site Adaro Tanjung, yang merupakan perusahaan badan usaha jasa pengamanan yang berada diwilayah Tabalong area pertambangan batu bara PT. Adaro Indonesia.

1. **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang terkait dengan permasalahan penelitian yang diambil sehingga hasil pengumpulan data berbentuk data yang utuh dan menghasilkan kesimpulan yang valid. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data memiliki ciri spesifik dibandingkan teknik yang lain (wawancara dan kuesioner). Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2013).Dalam menggunakan observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan.

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis ke responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013) Instrumen setiap variabel berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban yang memiliki varian bertingkat dengan nilai paling tinggi berupa (sangat setuju) dan paling rendah berupa (sangat tidak setuju). Cara untuk mengisi kuisioner adalah responden diminta untuk memberi pendapat tentang serangkaian pernyataan yang berkaitan denganobjek yang sedang diteliti dalam bentuk nilai.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sangat Tidak Setuju (**STS**) | = | Skor 1 |
| Tidak Setuju (**TS**) | = | Skor 2 |
| Netral (**N**) | = | Skor 3 |
| Setuju (**S**) | = | Skor 4 |
| Sangat Setuju (**SS**) | = | Skor 5 |

Besaran nilai untuk tiap skor adalah sebagai berikut:

Sumber: Data diolah, 2023

1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif diolah menggunakan perhitungan statistik melalui rumus statistik yang sudah disediakan. Analisis data dilakukan untuk mengolah dan menganalisis data untuk mendapatkan kesimpulan dari penelitian.

Analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

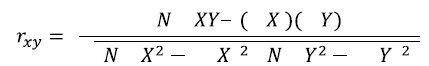
1. Analisis Uji Dasar

Instrumen penelitian perlu diuji terlebih dahulu untuk menentukan bahwa instrumen yang hendak digunakan dapat mengukur variabel yang diteliti sesuai indikator yang telah dirumuskan.

* 1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2007 : 455).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Rumus untuk menguji korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, dikenal dengan rumus korelasi *product moment*:



Keterangan:

rxy = koefisien korelasi

N = jumlah subyek

X = skor nomor tertentu

Y = skor total item

Perhitungan validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS25 dan diuji cobakan pada 256 orang anggota satuan pengamanan PT. Demitra Karsa Perdana-a5, Site Adaro Tanjung yang berjumlah 464 orang. Kemudian hasil r yang didapat dari perhitungan dibandingkan dengan harga r tabel *product moment.* Harga r tabel dihitung dengan taraf signifikan 5% dan n sesuai dengan jumlah peserta didik yang diuji coba. Jika rxy > r tabel, maka dapat dinyatakan butir soal tersebut valid.

* 1. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Cronbach Alpha.* Reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivitik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau pembeli sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2007 : 456). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

1. Analisis Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel. Analisis deskriptif yang dipakai adalah deskriptif presentase. Skor dari masing - masing variabel dijumlahkan dan dibandingkan dengan skor idealnya sehingga akan diperoleh presentase skor. Selanjutnya dibandingkan dengan kriteria yang digunakan dan diketahui tingkatannya.

Langkah-langkah yang dilakukan antara lain:

1. Mengumpulkan data dari angket
2. Mengubah data kualitatif yang diperoleh dari angket dan dokumentasi menjadi data kuantitatif dengan cara menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor (berpedoman pada skala *Likert*).
3. Membuat tabulasi data
4. Memasukkan dalam rumus deskriptif presentase :



Keterangan:

n = jumlah skor yang diperoleh

N = jumlah skor tertinggi

% = persentase kriteria yang dicapai

1. Membuat tabel rujukan dengan cara :
2. Menetapkan persentase tertinggi: 5/5 x 100% = 100%
3. Menetapkan persentase terendah: 1/5 x 100% = 20%
4. Menetapkan rentangan persentase: 100% - 20% = 80%
5. Menetapkan panjang kelas interval persentase: 80%/5 = 16%

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, minimum maksimum, kurtosis, dan swekness (Ghozali, 2018:54).

Analisis statistik deskriptif terdiri dari mean, median, dan modus adalah bagian dasar dalam statistika. Kelompok data kuantitatif, sangat mampu mendeskripsikan ukuran-ukuran dari kelompok data dengan menjelaskan ciri-cirinya secara numerik.

1. Mean

Mean adalah nilai tengah pada suatu kelompok data yang diperoleh dari penjumlahan keseluruhan data pada suatu kelompok dibagi dengan banyaknya data. Terdapat dua nilai tengah diketahui yaitu nilai tengah untuk populasi dan nilai tengah untuk sampel. Nilai tengah biasanya juga disebut mean atau rata-rata.

1. Median

Median adalah suatu nilai yang terletak di tengah kelompok data yang telah diurutkan dari nilai terkecil sampai terbesar atau sebaliknya karena suatu kelompok terbagi atas dua jenis yaitu kelompok ganjil dan kelompok genap maka terdapat dua solusi menentukan median yang dapat digunakan.

1. Modus

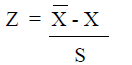
Modus adalah salah satu analisis deskriptif yang digunakan menggunakan karakter data yang paling sering muncul dalam suatu kelompok data yaitu modus dari kelompok tersebut. Berbeda dengan median, penentuan modus tidak perlu melakukan pengurutan terhadap kelompok data, melainkan cukup menggunakanpengamatan terhadap data yang paling sering muncul dalam kelompok.

1. Analisis Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

* 1. Uji Normalitas

Uji kenormalan data dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal (Santosa, 2005:231). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dilihat dari nilai Asymp.Sig apabila > 0.05 artinya berdistribusi normal < 0.05 artinya tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data yang diperoleh disusun dalam bentuk tabel secara berurutan mulai dari yang terkecil, diikuti dengan frekuensi masing-masing (f), frekuensi kumulatif (F), serta nilai Z dari masing-masing skor. Z dapat dihitung dengan rumus :

Keterangan:

X = skor yang diperoleh

X = rata - rata

S = simpangan baku

Probabilitas di bawah nilai Z (P ≤ Z) dapat dicari pada tabel Z. Besaran masing-masing baris a2 diperoleh dengan mencari selisih antara F/n dengan P ≤ Z. Besaran a1 diperoleh dengan mencari selisih antara f/n dengan a2. Langkah selanjutnya adalah membandingkan angka tertinggi dari a1 dengan tabel Kolmogorov-Smirnov pada taraf kesalahan 5% sesuai jumlah responden.

Rumusan hipotesis:

Ho : F (X) = Normal

Ha : F (X) ≠ Normal

Kriteria pengujian:

Terima Ho jika a1 maksimum ≤ Dtabel

Tolak Ha jika a1 maksimum > Dtabel

* 1. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji linieritas yang digunakan adalah dengan menggunakan Grafik Scatter Plot dengan SPSS 25.

* 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi linear berganda. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen (Santosa, 2005 : 238).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi adanya multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflatori Factor*). Model regresi antar variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolineritas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai *tolerance* > 10% atau nilai VIF < 10.

* 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Jika membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Analisis Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dilakukan untuk menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan angket untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X1 (kompetensi), X2 (pengalaman kerja) dan variabel Y (kualitas kerja karyawan). Analisis yang dilakukan pada penelitian ini, antara lain:

* 1. Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan oleh peneliti bila peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predikator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012 : 277).

Analisis linier berganda adalah metode statistik untuk menguji pengaruh antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut cara menghitung regresi linier multipel dengan dua variabel bebas.

* + - * 1. Model regresi :

Keterangan :

Y = Kualitas kerja / Variabel terikat (Dependent)

X1 = Kompetensi / Variabel bebas (Independent)

X2 = Pengalaman kerja / Variabel bebas (Independent)

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25, yang meliputi :

* 1. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis uji t menggunakan bantuan program SPSS25, yaitu dengan membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan taraf signifikansi 5%. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan SPSS apabila :

1. Probabilitas > taraf signifikan (5%), maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Probabilitas < taraf signifikan (5%), maka Ho ditolak dan Ha diterima.
   1. Uji simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan konsumen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel. Apabila perhitungan Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terkait secara serentak dan sebaliknya. Cara yang digunakan untuk uji F yaitu dengan melihat probabilitas signifikansi dari nilai F pada tingkat signifikansi sebesar 5%. Dasar keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis apabila :

1. Probabilitas > taraf signifikansi (5%), maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Probabilitas < taraf signifikansi (5%), maka Ho ditolak dan Ha diterima.
   1. Koefisien determinasi parsial (r2)

Cara mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing - masing variabel, maka perlu dicari koefisien determinasi secara parsial. Besarnya pengaruh X1 dan X2 (r2) terhadap Y dicari dengan menggunakan program SPSS. Semakin besar nilai r2, maka semakin besar variasi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat.

* 1. Koefisien determinasi simultan (R2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya variabel terikat. Koefisien determinasi R2 = 0, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, bila koefisien determinasi R2 = 1, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Letak R2 berada dalam selang atau interval antara 0 dan 1(0 ≤ R2 ≤ 1).

**G. Jadwal Penelitian**

Jadwal penyelesain skripsi dilakukan dalam waktu 10 bulan, dengan melakukan pengumpulan data dan observasi penelitian di lapangan di bulan November 2022 sampai dengan Januari 2023. setelah data terkumpul maka penulis mengajukan judul ke dosen pembimbing. Setelah disetujui oleh dosen pembimbing maka peneliti mulai menyusun proposal BAB I – BAB III dari bulan Februari sampai dengan bulan Mei 2023. Proposal disetujui untuk di sidangkan di bulan Juni 2023, revisi proposal pada bulan Juni, menyusun BAB IV – BAB V pada bulan Juli 2023. Bulan Agustus 2023 penulis mengajukan sidang skripsi, dan yang terakhir revisi skripsi pada bulan Agustus 2023.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Gambaran Umum PT. Demitra Karsa Perdana-a5**
     + 1. Sejarah Singkat PT. Demitra Karsa Perdana-a5

Satuan Pengamanan atau sering juga disingkat Satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya. Kepolisian Negara Republik Indonesia menyadari bahwa polisi tidak mungkin bekerja sendiri dalam mengemban fungsi kepolisian. Oleh karena itu, lembaga satuan pengamanan secara resmi dibentuk pada 30 Desember 1980.

PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung, berdiri pada 3 Februari 2010 diKabupaten Tabalong tepatnya didesa Warukin, berkembang pada tahun 2011 sampai sekarang PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung memiliki kantor pusat di WTC Bullding 14 Th Floor jalan Jenderal Soedirman Kav 29-31 Jakarta. perusahaan yang bergerak dalam badan usaha Jasa Pengamanan khususnya di lingkungan kerja Pertambangan bekerja sama dengan PT. Adaro Indonesia untuk mengamankan obyek vital nasional sesuai dengan Perpres nomor 63 tahun 2004 tentang Obyek Vital Nasional dan Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/738/X/2005 tentang Pengamanan Obyek Vital Nasional. PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung, memiliki site-sitedi daerah seperti di wilayah PT. Adaro Energy (DKI Jakarta) PT. Adaro Indonesia (DKI Jakarta, Kalimantan Selatan, dan Kalimantan Tengah) PT. Adaro Metcoal (Kalimantan Tengah), PT. Bhimasena Power Indonesia (Jawa Tengah), PT. Balangan Coal (Kalimantan Selatan), PT. Indonesia Bulk Terminal (Kalimantan Selatan).

Sebagai wujud dan tanggung jawab dari Presdir PT. DKP-a5 Rudy Deswandi sebagai Pimpinan Perusahaan yang menyadari betapa pentingnya rasa aman yang dibutuhkan setiap lapisan masyarakat dalam kondisi sekarang ini serta membantu Pemerintah dan Aparat Keamanan dalam melaksanakan tugasnya. Menyikapi situasi dan kondisi keamanan saat ini yang dirasa kurang kondusif, dan sebagai bukti kepedulian serta tanggung jawab kami terhadap pengamanan, pihak Manajemen mengambil langkah kebijakan untuk pengembangan usaha perusahaan dibidang Jasa Pengamanan. PT. Demitra Karsa Perdana (DKP-a5), mendukung sepenuhnya upaya dari Pemerintah untuk membasmi berbagai upaya dari percobaan tindakan kejahatan yang akan dilakukan oleh kelompok-kelompok tertentu yang bertujuan untuk membuat kekacauan situasi dan politik, dengan melakukan tindakan antisipasi dan pengawasan khususnya di lingkungan kerja. PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung bertekad untuk dapat mengimplementasikan Visi dan Misi ke dalam konsep *Master Plan* Sistem Pengamanan yang dipadukan dengan aspek sosial budaya masyarakat. Untuk membentuk lingkungan masyarakat agar dapat memiliki *sense of security, sense of belonging dan security mindedness,* perlu dilakukan pengembangan Sistem Pengamanan dan pendekatan sosial budaya, yang akan menyadarkan seluruh lapisan masyarakat dalam pengawasan pengamanan lingkungan. PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung, dalam menjalankan organisasi operasionalnya sudah sesuai dengan standar internasional sistem manajemen mutu dengan sertifikasi ISO 9001:2015. Dan OHSAS 18001:2007 dalam mengontrol resiko kesehatan dan keselamatan kerja.

* + - 1. Visi dan Misi PT. Demitra Karsa Perdana-a5

Setiap perusahaan ataupun Lembaga Pemerintahan pasti memiliki visi dan misi masing-masing demi menciptakan ketertiban, kedamaian dan keamanan. Begitu juga PT. Demitra Karsa Perdana-a5 memiliki visi dan misi yaitu :

* + - * 1. Visi PT. Demitra Karsa Perdana-a5

Sebagai salah satu perusahaan di Kabupaten Tabalong PT. Demitra Karsa Perdana-a5, tentu mempunyai keinginan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dengan gambaran atau posisi yang akan dicapai dimasa mendatang.

Visi PT. Demitra Karsa Perdana-a5 “Terciptanya Keamanan dan Ketertiban Dilingkungan Pengamanan guna Menunjang Seluruh Kegiatan Pengguna Jasa Dalam Mencapai Tujuan”

* + - * 1. Misi PT. Demitra Karsa Perdana-a5

Misi perusahaan merupakan penjelasan dan penjabaran atas pilihan bisnis yang akan dijalankan oleh perusahaan menuju masa depan. Misi ini menjelaskan alasan kebenaran suatu perusahaan.

Misi juga merupakan penjabaran atas visi perusahaan yang diwujudkan dengan rumusan kalimat verbal dan bersifat mengarahkan. Misi PT. Demitra Karsa Perdana-a5 yaitu:

* + - * 1. Memelihara keamanan dan ketertiban seluruh kegiatan pengguna jasa
        2. Menegakan hukum secara terbatas
        3. Melindungi dan melayani pengguna jasa untuk keamanan dan keselamatan
      1. Struktur Organisasi dan Tata Kerja PT. Demitra Karsa Perdana-a5

PT. Demitra Karsa Perdana-a5 merupakan perusahaan BUJP (Badan Usaha Jasa Pengamanan) yang melaksanakan pengamanan dibidang industri pertambangan, energi, dan mineral. Perangkat-perangkat organisasi ini memiliki tugas dan fungsi yang berbeda beda, yang gunanya adalah untuk memudahkan dalam penyelesaian pelaksanaan visi, misi dan program yang direncanakan PT. Demitra Karsa Perdana-a5.

Perangkat organisasi inilah yang kemudian menjadi motor penggerak kinerja pada PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung, sebagaimana yang terlampir pada lampiran 1.

* + - 1. Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi PT. Demitra Karsa Perdana-a5.
         1. Mengelola sumber daya manusia difokuskan pada hal-hal kepegawaian yang berkaitan dengan rekrutmen, pemberdayaan dan pengakhiran.
         2. Mengevaluasi dan menganalisa sumber daya yang ada sebagai upaya untuk menentukan rencana kebutuhan sumber daya manusia dan kompetensinya bagi perusahaan.
         3. Menyelenggarakan rekrutmen melalui proses tes, seleksi, skrining hingga peneriman karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
         4. Menyiapkan program kerja.
         5. Menyiapkan jobdesc seluruh karyawan.
         6. Membuat usulan kepada manajemen tentang kebijakan perusahaan yang akan diterapkan dalam mengatur hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan dalam hubungan kerja.
         7. Menerima dan menjalankan setiap penugasan dari perusahaan sesuai scope kerja yang diberikan oleh pimpinan.
         8. Membuat laporan rencana dan progress kerja.
         9. Menyiapkan peraturan perusahaan.
         10. Mengkondisikan seluruh karyawan dan perusahaan agar dapat memahami dan menjalankan kewajiban masing-masing.
         11. Membangun dan menjaga iklim kerja yang baik sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan.
         12. Membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan eksternal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan seperti Depnaker dan lain-lain.
         13. Membuat dan mengatur sistem kerja dalam bidang aktivitas perusahaan.
  1. **Hasil Penelitian**
     + 1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung. Dalam penelitian ini, diambil sampel 215 orang dari data jumlah karyawan PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut usia, status pernikahan, pendidikan, dan lama bekerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

* 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karaktersitik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Tanggapan Responden** | |
| **Orang** | **%** |
| 1 | < 20 Tahun | 5 | 2,33% |
| 2 | 21 - 29 Tahun | 102 | 47,44% |
| 3 | 30 - 39 Tahun | 83 | 38,60% |
| 4 | 40 - 49 Tahun | 13 | 6,05% |
| 5 | > 50 Tahun | 12 | 5,58% |
|  | Jumlah | 215 | 100% |

Sumber: Data diolah, Kuisioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia antara 21 – 29 tahun yakni sebesar 47,44%. Kemudian responden yang paling sedikit yaitu berada pada kisaran usia < 20 tahun sebesar 2,33%.

* 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat disajikan melalui tabel di bawah yaitu:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Status** | **Tanggapan Responden** | |
| **Orang** | **%** |
|  | Menikah | 175 | 81,40% |
|  | Belum Menikah | 40 | 18,60% |
|  | Jumlah | 215 | 100% |

Sumber: Data diolah, Kuisioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan status pernikahan pada tabel di atas, maka jumlah status pernikahan terbesar adalah sudah menikah yakni sebesar 81,40%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung sudah menikah.

* 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat disajikan melalui tabel di bawah yaitu:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Tanggapan Responden** | |
| **Orang** | **%** |
|  | SMA | 212 | 98,60% |
|  | S1 | 3 | 1,40% |
|  | Jumlah | 215 | 100% |

Sumber: Data diolah, Kuisioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan kelas atau tingkat pada tabel di atas, maka jumlah tingkat pendidikan terbesar adalah SMA yakni sebesar 98,60%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata yang menjadi responden pada penelitian ini berasal dari lulusan SMA

* 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan melalui tabel di bawah yaitu:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Lama Bekerja** | **Tanggapan Responden** | |
| **Orang** | **%** |
|  | < 5 Tahun | 64 | 29,77% |
|  | 6 - 10 Tahun | 80 | 37,21% |
| 3 | 11 -15 Tahun | 65 | 30,23% |
| 4 | > 15 Tahun | 6 | 2,79% |
|  | Jumlah | 215 | 100% |

Sumber: Data diolah, Kuisioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan lama bekerja pada tabel di atas, maka jumlah lama bekerja terbesar adalah 6 - 10 Tahun yakni sebesar 37,21%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata yang menjadi responden pada penelitian ini dengan lama bekerja antara 6 - 10 Tahun.

Adapun distribusi hasil penilaian kuesioner pervariabel adalah sebagai berikut:

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kompetensi (X1)

Variabel Kompetensi pada penelitian ini di ukur melalui 3 indikator yang diuraikan menjadi 8 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel kompetensi karyawan PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (X1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| item | Distribusi Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | Jumlah | |
| 1 (SS) | | 2 (S) | | 3 (N) | | 4 (TS) | | 5 (STS) | |
| f | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X1.1 | 63 | 63% | 121 | 121% | 31 | 31% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 69 | 69% | 131 | 131% | 15 | 15% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| X1.2 | 81 | 81% | 118 | 118% | 15 | 15% | 1 | 1% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 38 | 38% | 149 | 149% | 28 | 28% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 23 | 23% | 133 | 133% | 59 | 59% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 47 | 47% | 126 | 126% | 42 | 42% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| X1.3 | 83 | 83% | 125 | 125% | 7 | 7% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 91 | 91% | 116 | 116% | 8 | 8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| Total | 495 | 495% | 1019 | 1019% | 205 | 205% | 1 | 1% | 0 | 0% | 1720 | 1720% |

Sumber : data diolah tahun 2023

Keterangan X1.1 = Pengetahuan, X1.2 = Keterampilan, X1.3 = Perilaku

Dari distribusi frekuensi berdasarkan jawaban responden pada variabel kompetensi didapat bahwa indikator X1.1 yang memilih sangat setuju sebanyak 63%, setuju sebanyak 121%, netral sebanyak 31%, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0% Untuk indikator X1.2 yang memilih sangat setuju sebanyak 81%, setuju sebanyak 118%, netral sebanyak 15%, tidak setuju 1% dan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 0%. Sedangkan di indikator X1.3nya yang memilih sangat setuju sebanyak 91%, setuju sebanyak 116%, netral sebanyak 8%, tidak setuju sebanyak 0% dan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Variabel Pengalaman Kerja pada penelitian ini di ukur melalui 3 indikator yang diuraikan menjadi 9 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel pengalaman kerja karyawan PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (X2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| item | Distribusi Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | Jumlah | |
| 1 (SS) | | 2 (S) | | 3 (N) | | 4 (TS) | | 5 (STS) | |
| F | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| X2.1 | 69 | 69% | 122 | 122% | 21 | 21% | 3 | 3% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 36 | 36% | 156 | 156% | 23 | 23% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 55 | 55% | 136 | 136% | 24 | 24% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| X2.2 | 64 | 64% | 128 | 128% | 23 | 23% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 71 | 71% | 129 | 129% | 15 | 15% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 78 | 78% | 118 | 118% | 19 | 19% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| X2.3 | 65 | 65% | 131 | 131% | 19 | 19% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 31 | 31% | 119 | 119% | 62 | 62% | 2 | 2% | 1 | 1% | 215 | 100% |
| 64 | 64% | 131 | 131% | 20 | 20% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| Total | 533 | 533% | 1170 | 1170% | 226 | 226% | 5 | 5% | 1 | 1% | 1935 | 1935% |

Sumber : data diolah tahun 2023

Keterangan X2.1 = Lama Masa Kerja, X2.2 = Tingkat Pengetahuan dan Tingkat Keterampilan, X2.3 = Penguasaan Pada Pekerjaan dan Peralatan.

Dari distribusi frekuensi berdasarkan jawaban responden pada variabel pengalaman kerja didapat bahwa indikator X2.1 yang memilih sangat setuju sebanyak 69%, setuju sebanyak 122%, netral sebanyak 21%, tidak setuju sebanyak 3% dan sangat tidak setuju sebanyak 0% Untuk indikator X2.2 yang memilih sangat setuju sebanyak 78%, setuju sebanyak 118%, netral sebanyak 19%, tidak setuju 0% dan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 0%. Sedangkan di indikator X2.3nya yang memilih sangat setuju sebanyak 31%, setuju sebanyak 119%, netral sebanyak 62%, tidak setuju sebanyak 2% dan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1%.

Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kualitas Kerja (Y)

Variabel Kualitas Kerja pada penelitian ini di ukur melalui 3 indikator yang diuraikan menjadi 8 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel kualitas kerja karyawan PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| item | Distribusi Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | Jumlah | |
| 1 (SS) | | 2 (S) | | 3 (N) | | 4 (TS) | | | 5 (STS) |
| f | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Y1.1 | 56 | 56% | 128 | 128% | 31 | 31% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| Y1.2 | 59 | 59% | 121 | 121% | 35 | 35% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 33 | 33% | 164 | 164% | 18 | 18% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 60 | 60% | 144 | 144% | 11 | 11% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| Y1.3 | 49 | 49% | 141 | 141% | 25 | 25% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 38 | 38% | 148 | 148% | 29 | 29% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 42 | 42% | 137 | 137% | 35 | 35% | 1 | 1% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 65 | 65% | 131 | 131% | 19 | 19% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| Total | 402 | 402% | 1114 | 1114% | 203 | 203% | 1 | 1% | 0 | 0% | 1720 | 1720% |

Sumber : data diolah tahun 2023

Keterangan Y1.1 = Potensi Diri, Y1.2 = Hasil Kerja Yang Optimal, Y1.3 = Proses Kerja.

Dari distribusi frekuensi berdasarkan jawaban responden pada variabel kualitas kerja didapat bahwa indikator Y1.1 yang memilih sangat setuju sebanyak 56%, setuju sebanyak 128%, netral sebanyak 31%, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0% Untuk indikator Y1.2 yang memilih sangat setuju sebanyak 60%, setuju sebanyak 144%, netral sebanyak 11%, tidak setuju 0% dan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 0%. Sedangkan di indikator Y1.3nya yang memilih sangat setuju sebanyak 42%, setuju sebanyak 137%, netral sebanyak 35%, tidak setuju sebanyak 1% dan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 0%.

* + - 1. **Uji Asumsi Dasar**
         1. **Uji Validitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment.* Adapun kriteria validitas instrumen tes sebagai berikut :

Apabila hasil uji nilai > 0,134 (R Tabel) maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Nilai standar hasil uji validitas 0,134 di ambil dari jumlah total responden yang berjumlah df = (N - 2), df = (215 - 2) = 213. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Uji Validitas Kompetensi (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Instrumen | R Hitung | R Tabel | Keputusan |
| X | 0,788 | 0,134 | Valid |
| X | 0,724 | 0,134 | Valid |
| X3 | 0,781 | 0,134 | Valid |
| X4 | 0,703 | 0,134 | Valid |
| X5 | 0.739 | 0,134 | Valid |
| X6 | 0,838 | 0,134 | Valid |
| X7 | 0,768 | 0,134 | Valid |
| X8 | 0,747 | 0,134 | Valid |

Sumber : data diolah tahun 2023

Pada tabel *output* di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk semua aitem pernyataan kompetensi r hitung > 0,134. Oleh karena itu semua aitem tersebut dinyatakan “**valid**”.

Tabel 4.9 Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Instrumen | R Hitung | R Tabel | Keputusan |
| X | 0.758 | 0,134 | Valid |
| X | 0.722 | 0,134 | Valid |
| X3 | 0,849 | 0,134 | Valid |
| X4 | 0,815 | 0,134 | Valid |
| X5 | 0,836 | 0,134 | Valid |
| X6 | 0,667 | 0,134 | Valid |
| X7 | 0,872 | 0,134 | Valid |
| X8 | 0,663 | 0,134 | Valid |
| X9 | 0,813 | 0,134 | Valid |

Sumber : data diolah tahun 2023

Pada tabel *output* di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk item semua aitem pernyataan pengalaman kerja r hitung > 0,134. Oleh karena itu semua aitem tersebut dinyatakan “**valid**”.

Tabel 4.10 Uji Validitas Kualitas Kerja (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Instrumen | R Hitung | R Tabel | Keputusan |
| Y | 0.841 | 0,134 | Valid |
| Y | 0.863 | 0,134 | Valid |
| Y3 | 0,702 | 0,134 | Valid |
| Y4 | 0,823 | 0,134 | Valid |
| Y5 | 0,804 | 0,134 | Valid |
| Y6 | 0,749 | 0,134 | Valid |
| Y7 | 0,742 | 0,134 | Valid |
| Y8 | 0,764 | 0,134 | Valid |

Sumber : data diolah tahun 2023

Pada tabel *output* di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk item semua aitem pernyataan kualitas kerja r hitung > 0,134. Oleh karena itu semua aitem tersebut dinyatakan “**valid**”.

* + - * 1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen (indikator) yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *cronbach’s* alpha suatu variabel > 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai *cronbach’s* alpha suatu variabel < 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)

v

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.896 | 8 |

Sumber : data diolah tahun 2023

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach’s Alpha untuk keseluruhan item hitung variabel kompetensi (X1) lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,60. Kategori koefisien reliabilitas menurut Guilford (1956:145) adalah sebagai berikut :

1. 0.80 < r11 1.00 reliabilitas sangat tinggi
2. 0.60 < r11 0.80 reliabilitas tinggi
3. 0.40 < r11 0.60 reliabilitas sedang
4. 0.20 < r11 0.20 reliabilitas sangat rendah (tidak reliabel)

Kompetensi nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0.896 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil instrumen ini tingkat reabilitas tinggi karena nilainya masuk diantara 0.60 – 0.80 (Guilford, 1956:145).

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X2)

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.916 | 9 |

Sumber : data diolah tahun 2023

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach’s Alpha untuk keseluruhan item hitung variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0.916 dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,60. Pengalaman kerja nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0.916 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil instrumen ini reabilitas tinggi.

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Kualitas Kerja (Y)

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.912 | 8 |

Sumber : data diolah tahun 2023

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach’s Alpha untuk keseluruhan item hitung variabel kualitas kerja (X2) sebesar 0.912 dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,60. Kualitas kerja nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0.912 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil instrumen ini reabilitas tinggi.

* + - 1. **Analisis Uji Statistik Deskriptif**

Tabel 4.14 Uji Statistik Deskriptif Kompetensi (X1)

Sumber : data diolah tahun 2023

Hasil uji menunjukkan jumlah responden (N) ada 215, dari 215 responden ini nilai kompetensi terkecil (Minimum) adalah 24, dan nilai kompetensi terbesar (Maximum) adalah 40. Nilai Range merupakan selisih nilai minimum dan maximum yakni sebesar 16 dan nilai Sum merupakan penjumlahan dari nilai kompetensi ke 215 karyawan (responden) yaitu sebesar 7168. Rata-rata nilai dari 215 responden atau Mean sebesar 33,34 dengan Standar Deviasi sebesar 3,61.

Skewness dan Kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah data kompetensi didistribusikan secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data sementara Kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai Skewness dan Kurtosis mendekati nol. Hasil uji nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing yaitu -0,19 dan -0,153, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kompetensi berdistribusi secara normal.

Tabel 4.15 Uji Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja (X2)

Sumber : data diolah tahun 2023

Hasil uji menunjukkan jumlah responden (N) ada 215, dari 215 responden ini nilai pengalaman kerja terkecil (Minimum) adalah 27, dan nilai pengalaman kerja terbesar (Maximum) adalah 45. Nilai Range merupakan selisih nilai minimum dan maximum yakni sebesar 18 dan nilai Sum merupakan penjumlahan dari nilai pengalaman kerja ke 215 karyawan (responden) yaitu sebesar 8034. Rata-rata nilai dari 215 responden atau Mean sebesar 37,37 dengan Standar Deviasi sebesar 4,223.

Skewness dan Kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah data pengalaman kerja didistribusikan secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data sementara Kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai Skewness dan Kurtosis mendekati nol. Hasil uji nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing yaitu -0,186 dan -0,092, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pengalaman kerja berdistribusi secara normal.

Tabel 4.16 Uji Statistik Deskriptif Kualitas Kerja (Y)

Sumber : data diolah tahun 2023

Hasil uji menunjukkan jumlah responden (N) ada 215, dari 215 responden ini nilai kualitas kerja terkecil (Minimum) adalah 24, dan nilai kualitas kerja terbesar (Maximum) adalah 40. Nilai Range merupakan selisih nilai minimum dan maximum yakni sebesar 16 dan nilai Sum merupakan penjumlahan dari nilai pengalaman kerja ke 215 karyawan (responden) yaitu sebesar 7077. Rata-rata nilai dari 215 responden atau Mean sebesar 32,92 dengan Standar Deviasi sebesar 3,654.

Skewness dan Kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah data kualitas kerja didistribusikan secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data sementara Kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai Skewness dan Kurtosis mendekati nol. Hasil uji nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing yaitu -0,071 dan 0,032, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kualitas kerja berdistribusi secara normal.

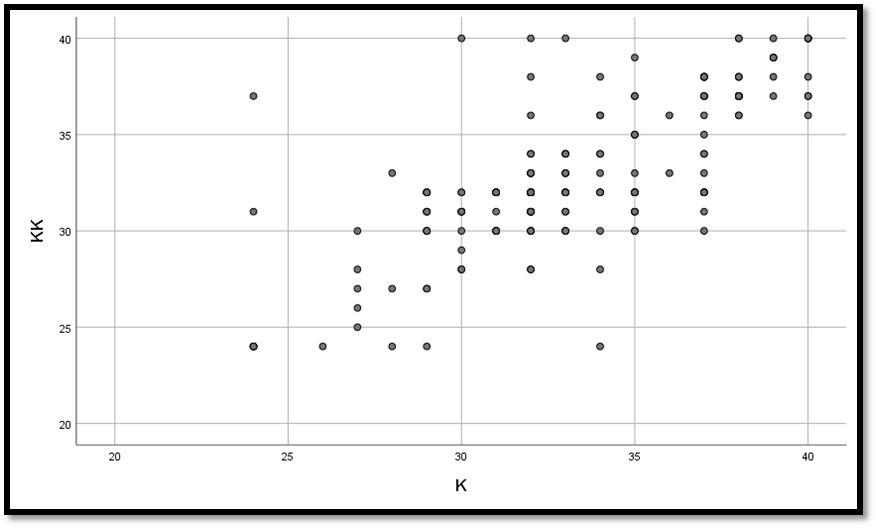
* + - 1. **Analisis Uji Asumsi Klasik**
         1. Uji Normalitas

Tabel 4.17 Uji Normalitas

Sumber : data diolah tahun 2023

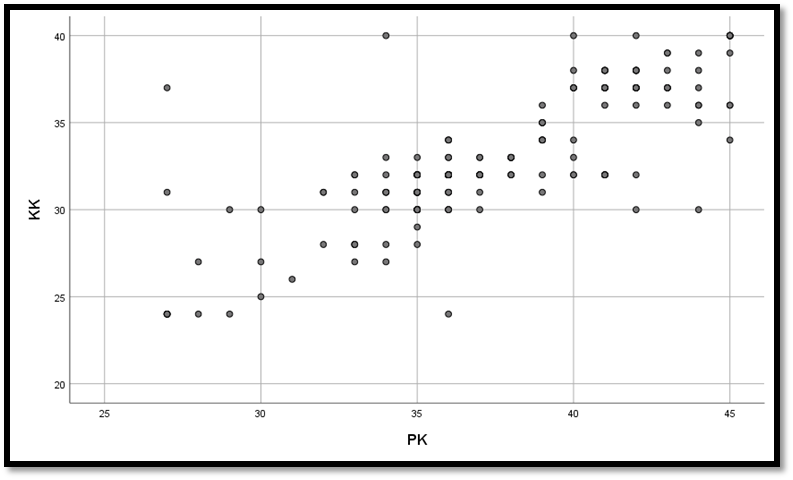
Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, karena nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,200c>0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

1. Uji Linearitas

Gambar 4.1 Uji Linearitas Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan output "Grafik Scatter Plot" di atas, terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang linear dan positif antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel kualitas kerja (Y). Hubungan positif ini berarti jika kompetensi mengalami peningkatan maka kualitas kerja akan meningkat pula. Karena terdapat hubungan yang linear antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel kualitas kerja (Y) maka salah satu asumsi atau persyaratan untuk model regresi dalam penelitian di ini sudah terpenuhi.

Gambar 4.2 Uji Linearitas Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan output "Grafik Scatter Plot" di atas, terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang linear dan positif antara variabel pengalaman kerja (X2) dengan variabel kualitas kerja (Y). Hubungan positif ini berarti jika pengalaman kerja mengalami peningkatan maka kualitas kerja akan meningkat pula. Karena terdapat hubungan yang linear antara variabel pengalaman kerja (X2) dengan variabel kualitas kerja (Y) maka salah satu asumsi atau persyaratan untuk model regresi dalam penelitian di ini sudah terpenuhi.

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.18 Uji Multikolinieritas

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel *output* *coefficients* pada bagian collinearity statistics diketahui nilai tolerance untuk variabel kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) adalah 0.310 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) adalah 3.229 < 10,00 maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

1. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah tahun 2023

Dari hasil heteroskedastisitas p-value (sig-t) variabel kompetensi adalah 0,123 dan pengalaman kerja adalah 0,242. Karena nilai signifikansi kedua variabel > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel independen tersebut.

* + - 1. **Uji Hipotesis**

Tabel 4.20 Uji Regresi Linier Berganda

Sumber : data diolah tahun 2023

Hasil uji analisis regresi linier berganda seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu **Y = 5,021 + 0,216 + 0,554**

Dimana Y : kualitas kerja, X1 : kompetensi, X2 : pengalaman kerja

Persamaan regresi ini bermakna :

1. Kompetensi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,216. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompetensi sebesar 1 satuan maka kualitas kerja akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,216 satuan
2. Pengalaman kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,554. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka kualitas kerja akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,554 satuan

Karena koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompetensi terhadap kualitas kerja adalah positif (signifikan) dan pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kualitas kerja adalah positif (signifikan).

Tabel 4.21 Uji t

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 5,021 | 1,348 |  | 3,726 | 0,000 |
| K | 0,216 | 0,070 | 0,213 | 3,067 | 0,002 |
| PK | 0,554 | 0,060 | 0,640 | 9,199 | 0,000 |

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan nilai thitung kompetensisebesar 3,067, sedangkan *p value* sebesar 0,002, sehingga *p value* < 5% (0.000 < 0,05), artinya ada pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap kualitas kerja (Y). Berdasarkan output di atas diketahui nilai t hitung sebesar 3,067. Karena nilai thitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai ttabel. Adapun rumus dalam mencari t tabel adalah:

Nilai a/2 = 0,05 / 2 = 0,025 Derajad kebebasan (df) = n − 2 = 125-2 = 123 Maka nilai thitung sebesar 3,067 > ttabel sebesar 1.652 sedangkan *p value* sebesar 0.002, sehingga *p value* < 5% (0.000 < 0,05). Berdasarkan nilai thitung pengalaman kerja sebesar 9,199 sedangkan *p value* sebesar 0,002, sehingga *p value* < 5% (0.000 < 0,05), artinya ada pengaruh variabel pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja (Y). Nilaipengalaman kerjasebesar thitung 9,199 > ttabel sebesar 1.652 sedangkan *p value* sebesar 0,000, sehingga *p value* < 5% (0.000 < 0,05), artinya ada pengaruh variabel pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja (Y). Maka Ha diterima dan Ho ditolak yang bearti ada pengaruh kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung

Tabel 4.22 Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1948,718 | 2 | 974,359 | 227,550 | .000b |
| Residual | 907,775 | 212 | 4,282 |  |  |
| Total | 2856,493 | 214 |  |  |  |

Sumber : data diolah tahun 2023

Uji F ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam penelitiian ini. Apabila nilai probabilitas (signifikansi) > 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen , tetapi sebaliknya jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 maka variabel independen secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas kerja.

Dari tabel di atas di dapat F hitung sebesar 227,550 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas < taraf signifikansi yang ditolerir (0,000<0,05), maka Ha diterima dan menolak Ho. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama - sama terhadap kualitas kerja (Y).

Tabel 4.23 Uji Determinasi (R Square)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .826a | 0,682 | 0,679 | 2,069 |
|  | | | | |

Sumber : data diolah tahun 2023

Besarnya pengaruh kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,826 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.682 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0.679 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung adalah sebesar 67,9% dan sisanya sebesar 32,1% di pengaruhi oleh variabel yang lain.

Dengan demikian besarnya kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung adalah sebesar 67,9% dan sisanya sebesar 32,1% di pengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Jadi hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung. Besarnya kompetensi (X1) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung sebesar 67,9% dan sisanya sebesar 32,1% di pengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis yang diajukan telah dijawab.

* 1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan tanggapan responden terhadap 8 pernyataan yang terdiri dari 3 indikator didapatkan nilai tertinggi dan terandah pada setiap indikator yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku. Adapun nilai rhitung tertinggi ada pada item X.6 yang termasuk pada indikator keterampilan dengan nilai 0.838. Adapun nilai terendah ada pada item X.4 yang termasuk pada indikator keterampilan dengan nilai 0.703 Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai terendah tanggapan responden mengenai kompetensi (X1) ada pada indikator keterampilan. Bertolak dari permasalahan tersebut penting bagi atasan untuk dapat meningkatkan lagi kompetensi karyawan PT Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung dengan meningkatkan keterampilan khususnya pada kemampuan menyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai batas waktu yang telah ditentukan pada PT Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung.

Sementara tanggapan responden terhadap 9 pernyataan yang terdiri dari 3 indikator didapatkan nilai tertinggi dan terandah pada setiap indikator yang terdiri dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan tingkat keterampilan, penguasaan pada pekerjaan dan peralatan. Adapun nilai rhitung tertinggi ada pada item X.7 yang termasuk pada indikator penguasaan pada pekerjaan dan peralatan dengan nilai 0.872 dan terendah ada pada item X.8 yang termasuk pada indikator penguasaan pada pekerjaan dan peralatan dengan nilai 0.663. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai terendah tanggapan responden mengenai pengalaman kerja (X2) ada pada indikator penguasaan pada pekerjaan dan peralatan. Bertolak dari permasalahan tersebut penting bagi atasan untuk dapat meningkatkan lagi pengalaman kerja karyawan PT Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung dengan meningkatkan penguasaan pada pekerjaan dan peralatan khususnya pada kemampuan mengoperasikan peralatan kerja dengan baik dalam melakukan setiap pekerjaan pada PT Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung.

Sementara tanggapan responden terhadap 8 pernyataan yang terdiri dari 3 indikator didapatkan nilai tertinggi dan terandah pada setiap indikator potensi diri, hasil kerja yang optimal, dan proses kerja. Adapun nilai rhitung tertinggi ada pada item Y.2 yang termasuk pada indikator hasil kerja yang optimal dengan nilai 0.863 dan terendah ada pada item Y.3 yang termasuk pada indikator hasil kerja yang optimal dengan nilai 0.702. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai terendah tanggapan responden mengenai kualitas kerja (Y) ada pada indikator hasil kerja yang optimal. Bertolak dari permasalahan tersebut penting bagi atasan untuk dapat meningkatkan lagi kualitas kerja karyawan PT Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung dengan meningkatkan kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan khususnya bagi karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel coefficients yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan konstanta variabel independen. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 0.216, dan variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0.554 dengan konstanta sebesar 5.021 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 5,021 + 0,216 + 0,554 Dimana Y : kualitas kerja, X1 : kompetensi, X2 : pengalaman kerja. Persamaan regresi ini bermakna : Kompetensi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,216. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompetensi sebesar 1 satuan maka kualitas kerja akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,216 satuan. Pengalaman kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,554. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka kualitas kerja akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,554 satuan Karena koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompetensi terhadap kualitas kerja karyawan PT Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung adalah positif (signifikan) dan pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan PT Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung adalah positif (signifikan).

Untuk mengetahui besar pengaruh kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,826 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.682 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0.679 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung adalah sebesar 67,9% dan sisanya sebesar 32,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Hasil Penelitian diatas juga sejalan dengan penelitian dari Jimmy, Aldrin Akbar, Ros Lina, Irwan A. Labo, (2019) Analisis Data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, Koefisien Determinasi, SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dan Uji Asumsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Pekerjaan. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) diperoleh thitung sebesar 5.734 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dan pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Pekerjaan. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) diperoleh thitung sebesar 5.349 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Berdasarkan hasil uji f perhitungan dengan SPSS terlihat bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 37.366 dengan nilai probabilitas (nilai sig) sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Karena nilai probabilitas (p-value) < alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Pekerjaan bersifat signifikan. Berdasarkan nilai R2 menunjukkan nilai 0.757 atau 75,7%. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 75,7% Kualitas Pekerjaan dijelaskan oleh Kompetensi, dan Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian.

Kemudian dari Judika Purba (2018) Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa thitung pada variabel pengalaman kerja sebesar 4.585 lebih besar dari ttabel sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel responden berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 46.849 >3.15 dengan sig 0,000<0,05 yang berarti Pengalaman Kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,593. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = R2 x 100%, sehingga diperoleh KD = 59,3%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 35% kualitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh Pengalaman Kerja. Sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Selanjutnya penelitian dari Anwar, SE, M.Si, (2022) Berdasarkan hasil nilai thitung diperoleh 4.585 dimana nilai Ttable pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai thitung4.585 >ttable1.670 dan nilai p-value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,593. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,3%. Kualitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengalaman kerja. Sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**BAB V**

**PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja pada anggota satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi (X1) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung
2. Ada pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung Tanjung
3. Ada pengaruh kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama - sama terhadap kualitas kerja (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung
4. Besarnya pengaruh kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung 67,9% dan sisanya sebesar 32,1% di pengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini
   1. **Saran-saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja pada anggota satpam PT. Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung, sebagai berikut:

* + - 1. Pada variabel kompetensi (X1) dalam indikator keterampilan, bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efesien dapat dipertahankan, dan lebih meningkatkan keterampilan khususnya pada kemampuan menyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai batas waktu yang telah ditentukan dan lebih aktif dalam menanyakan kepada atasan sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Sementara bagi perusahaan yaitu dengan melakukan pengawasan dan pembekalan kepada karyawan terkait dengan cara dalam melaksanakan tugas.
      2. Pada variabel pengalaman kerja (X2) dalam indikator penguasaan pada pekerjaan dan peralatan, pada karyawan mampu menguasai serta melaksanakan pekerjaan yg diberikan oleh atasan dengan baik dapat dipertahankan, dan pada kemampuan mengoperasikan peralatan kerja dengan baik dalam melakukan setiap pekerjaan perlu ditingkatkan lagi sehingga karyawan semakin terampil dalam bekerja. Sementara bagi perusahaan yaitu dengan cara mengadakan pelatihan khusus atau training bagi karyawan dalam mengoperasikan peralatan kerja agar pemanfaatannya bisa maksimal.
      3. Pada variabel kualitas kerja (Y) dalam indikator hasil kerja yang optimal, pada karyawan mampu bekerja mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien dengan menggunakan peralatan yang digunakan dapat dipertahankan, dan pada karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perlu ditingkatkan lagi agar hasil kerja yang dilakukan bisa optimal. Sementara bagi perusahaan yaitu dengan cara menyeleksi penerimaan karyawan dengan benar dan dapat menekankan kepada karyawan lainnya mengenai tujuan bekerja di PT Demitra Karsa Perdana-a5 site Adaro Tanjung, sehingga perusahaan dapat mengetahui hasil kerja sudah optimal atau belum dalam memberikan penilaian kualitas kerja tahunan yang dilakukan.
      4. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Barthos, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro Cetakan ke 9 .* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Bawono, I. R. (2010). *Faktor-faktor dalam Diri Auditor dan Kualitas Audit (Studi pada KAP Big Four di Indonesia).* Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto: Jurnal Nasional Akuntansi XIII Purwokerto.

Dessler. (2017). *Human Resource Management.* England : Pearson Education Limited.

Edison, E. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada.

Flippo, E. B. (2005). *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II.* Jakarta: Terjemahan Alponso S. Erlangga.

Gempur, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Jakarta: Prestasi Pustaka.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. I. (2011). *Organization: Structure, Process, Behavior. Dallas .* New York: Business Publication.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Menusia .* Yogyakarta: CAPS.

Hamdani, L. d. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa.* Jakarta: Salemba Empat.

Handoko, T. H. (2013). *Manajemen. Ed. 2.* Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) .* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi).* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hutapea, P. d. (2016). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis .* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Mangkuprawira, S. d. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Manulang, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Marcana. (2013). *Filsafat Administrasi .* Bandung: Graha Pustaka.

Matunina. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kedua.* Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi .* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua .* Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama .* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D .* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta: PT. Gramedia.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D .* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D .* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D .* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner,Dan Anlisis Data Sumber Daya Manusia .* Yogyakarta: CAPS.

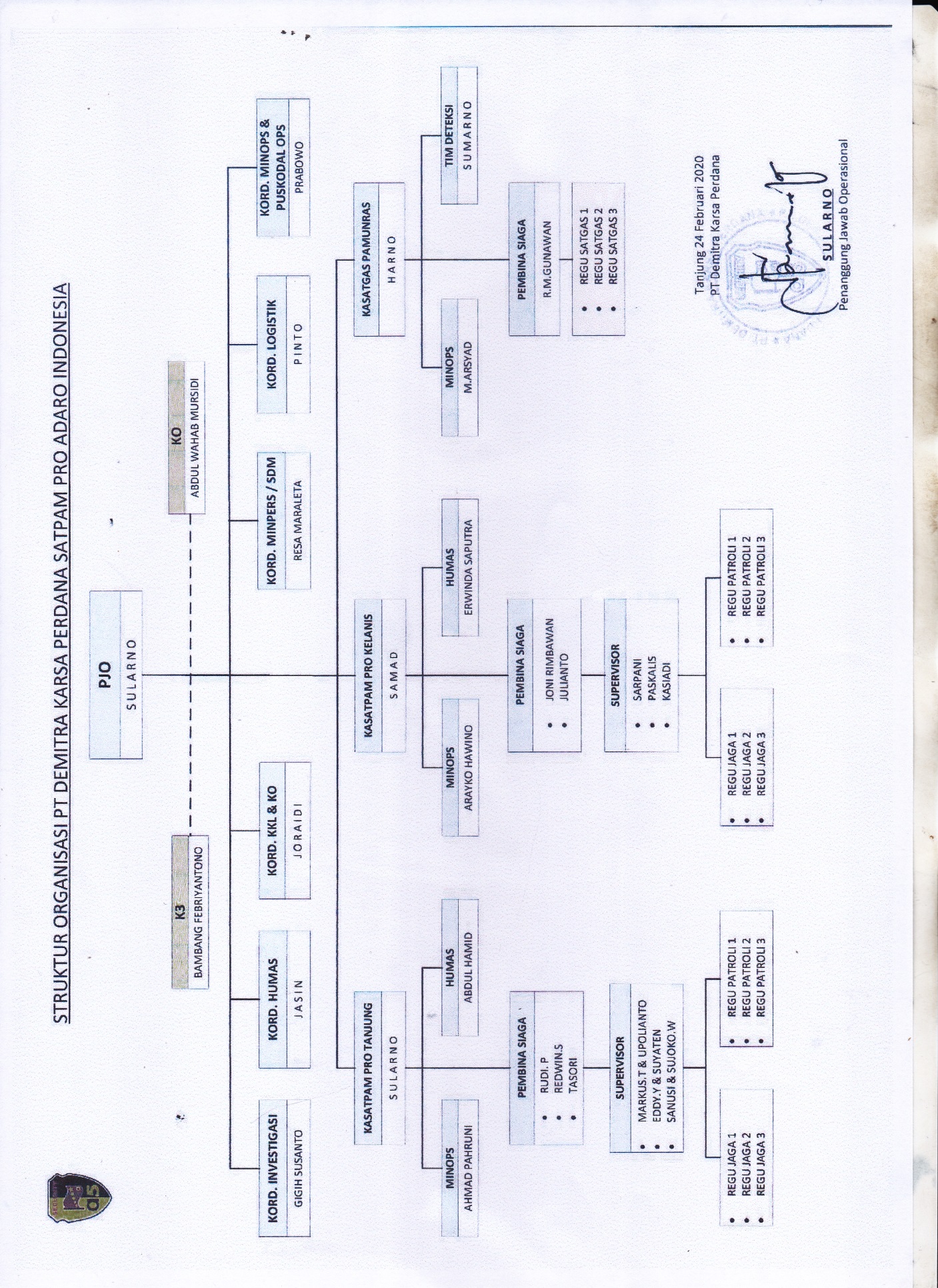
Susilo, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. .* Yogyakarta : BPFE.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama.* Jakarta: Kencana.

Syukur. (2011). *Metode Penelitian Dan Penyajian Data Pendidikan .* Semarang: Medya Wiyata.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

****

KASNO

KHAIRULLAH

DIDIK AMBARDI

BAMBANG FEBRIYANTONO

SUMARNO

**LAMPIRAN 1**

M. TAJERIYADI

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| KARAKTERISTIK RESPONDEN | | | | | | | | | | | |
| USIA | | | STATUS | | | PENDIDIKAN | | | LAMA BEKERJA | | |
| < 20 | 5 | 2,33% | Menikah | 175 | 81,40% | SMA | 212 | 98,60% | < 5 | 64 | 29,77% |
| 21 - 29 | 102 | 47,44% | Belum Menikah | 40 | 18,60% | S1 | 3 | 1,40% | 06 - 10 | 80 | 37,21% |
| 30 - 39 | 83 | 38,60% | Jumlah | 215 | 100% | Jumlah | 215 | 100% | 11 -15 | 65 | 30,23% |
| 40 - 49 | 13 | 6,05% |  |  |  |  |  |  | > 15 | 6 | 2,79% |
| > 50 | 12 | 5,58% |  |  |  |  |  |  | Jumlah | 215 | 100% |
| Jumlah | 215 | 100% |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**LAMPIRAN 3**

Hasil Analisis Karakteristik Responden Responden

**LAMPIRAN 4**

HASIL ANALISIS VARIABEL KOMPETENSI X1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TOTAL |  | NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TOTAL |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |  | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |  | 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |  | 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |  | 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |  | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 32 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 32 |  | 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |  | 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |  | 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 52 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |  | 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 54 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 55 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 32 |  | 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 32 |  | 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |  | 60 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |  | 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 62 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |  | 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 21 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |  | 64 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 22 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |  | 65 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 66 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 67 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |  | 68 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |  | 69 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 70 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |  | 71 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 72 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 32 |  | 73 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |  | 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |  | 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |  | 76 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 34 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |  | 77 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |  | 78 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |  | 79 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 80 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |  | 81 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 33 |  | 82 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |  | 83 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |  | 84 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |  | 85 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |  | 86 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |

HASIL ANALISIS VARIABEL KOMPETENSI X1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TOTAL |  | NO |  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TOTAL |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |  | 130 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 131 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 89 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |  | 132 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |  | 133 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 91 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |  | 134 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 92 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |  | 135 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 93 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |  | 136 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |  | 137 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 95 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |  | 138 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 96 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |  | 139 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 97 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 140 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |  | 141 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |  | 142 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 143 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 144 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 145 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 103 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 |  | 146 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |  | 147 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 105 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |  | 148 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 106 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |  | 149 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 150 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |  | 151 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 109 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |  | 152 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 110 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |  | 153 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 111 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |  | 154 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 112 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |  | 155 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 113 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 156 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 114 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |  | 157 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 115 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 158 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 116 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |  | 159 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 117 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |  | 160 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 118 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 32 |  | 161 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 119 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |  | 162 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 120 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |  | 163 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 121 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |  | 164 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 122 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |  | 165 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 123 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 166 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 124 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 33 |  | 167 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 168 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 126 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |  | 169 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 127 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 170 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 128 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 171 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 129 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 |  | 172 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |

HASIL ANALISIS VARIABEL KOMPETENSI X1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TOTAL |
| 173 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 174 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 176 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 177 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 178 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 179 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 180 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 181 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 182 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 183 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 184 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 185 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 186 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 187 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 188 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 189 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 190 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 191 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 192 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 193 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 194 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 195 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 196 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 197 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 198 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 199 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 200 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 201 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 202 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 203 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 204 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 205 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 206 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 207 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 208 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 209 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 210 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 211 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 212 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 213 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 214 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 215 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |

**LAMPIRAN 5**

HASIL ANALISIS VARIABEL PENGALAMAN KERJA X2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | TOTAL |  | NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | TOTAL |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 |  | 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38 |  | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |  | 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 |  | 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 |  | 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |  | 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |  | 53 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 42 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 54 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |  | 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 35 |  | 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |  | 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |  | 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 40 |  | 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |  | 61 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38 |  | 62 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |  | 63 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 |  | 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 22 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |  | 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 66 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |  | 67 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |  | 68 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |  | 69 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 70 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 71 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 72 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 30 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |  | 73 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |  | 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |  | 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |  | 76 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 77 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |  | 78 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |  | 79 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 80 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |  | 81 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |  | 82 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |  | 83 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |  | 84 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 |  | 85 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |  | 86 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |

HASIL ANALISIS VARIABEL PENGALAMAN KERJA X2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | TOTAL |  | NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | TOTAL |
| 87 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |  | 130 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |  | 131 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 89 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |  | 132 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 90 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |  | 133 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 91 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |  | 134 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 92 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |  | 135 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 93 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |  | 136 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |  | 137 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 95 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |  | 138 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 96 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |  | 139 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 |  | 140 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 98 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |  | 141 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 99 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |  | 142 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 143 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 144 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 145 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |  | 146 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |  | 147 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 105 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |  | 148 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 106 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 |  | 149 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 150 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |  | 151 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |  | 152 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |  | 153 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 111 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 |  | 154 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |  | 155 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 113 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 35 |  | 156 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 114 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |  | 157 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 115 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |  | 158 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 116 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |  | 159 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 117 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |  | 160 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 118 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |  | 161 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 119 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 29 |  | 162 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |  | 163 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 121 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |  | 164 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 122 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |  | 165 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 123 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |  | 166 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 124 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35 |  | 167 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 168 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 126 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |  | 169 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 127 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 170 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 128 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |  | 171 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 129 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |  | 172 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |

HASIL ANALISIS VARIABEL PENGALAMAN KERJA X2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | TOTAL |
| 173 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 174 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 176 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 177 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 178 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 179 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 180 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 181 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 182 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 183 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 184 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 185 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 186 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 187 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 188 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 189 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 190 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 191 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 192 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 193 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 194 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 195 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 196 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 197 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 198 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 199 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 200 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 201 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 202 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 203 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 204 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 205 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 206 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 207 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 208 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 40 |
| 209 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 210 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 211 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 212 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 213 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 214 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 215 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |

**LAMPIRAN 6**

HASIL ANALISIS VARIABEL KUALITAS KERJA Y

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TOTAL |  | NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TOTAL |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |  | 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |  | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |  | 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |  | 47 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |  | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 49 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |  | 50 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |  | 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 55 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |  | 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |  | 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |  | 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |  | 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 33 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 30 |  | 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 |  | 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 66 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |  | 67 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 |  | 68 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 |  | 69 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 70 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 71 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 72 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 38 |  | 73 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |  | 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 76 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |  | 77 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 78 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 79 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 80 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 81 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |  | 82 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 83 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |  | 84 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38 |  | 85 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |  | 86 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |

HASIL ANALISIS VARIABEL KUALITAS KERJA Y

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TOTAL |  | NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TOTAL |
| 87 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |  | 130 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 131 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 89 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |  | 132 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 90 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |  | 133 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 91 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |  | 134 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 92 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |  | 135 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 93 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |  | 136 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |  | 137 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 95 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |  | 138 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 96 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |  | 139 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 97 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |  | 140 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 98 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |  | 141 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 99 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |  | 142 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |  | 143 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 145 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |  | 146 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |  | 147 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 105 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |  | 148 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 106 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |  | 149 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 150 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |  | 151 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |  | 152 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |  | 153 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 111 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |  | 154 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |  | 155 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 113 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 32 |  | 156 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 114 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |  | 157 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 115 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |  | 158 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 116 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |  | 159 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 117 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |  | 160 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 118 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |  | 161 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 119 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 30 |  | 162 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 |  | 163 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 121 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |  | 164 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 122 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |  | 165 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 123 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 |  | 166 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 124 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |  | 167 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 168 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 126 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 |  | 169 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 127 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 170 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 128 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |  | 171 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 129 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |  | 172 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |

HASIL ANALISIS VARIABEL KUALITAS KERJA Y

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TOTAL |
| 173 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 174 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 176 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 177 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 178 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 179 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 180 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 181 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 182 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| 183 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| 184 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 185 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 31 |
| 186 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 187 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 188 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 189 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 190 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 191 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 192 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 193 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 194 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 195 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 196 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 197 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 198 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 199 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 200 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 201 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 202 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 203 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 204 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 205 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 206 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 207 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 208 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 209 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 210 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 211 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 212 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 213 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 214 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 215 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **LAMPIRAN 7** | | | | | | | | | | |
| **UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI (X1)** | | | | | | | | | | |
| **Correlations** | | | | | | | | | | |
|  |  | aitem\_1 | aitem\_2 | aitem\_3 | aitem\_4 | aitem\_5 | aitem\_6 | aitem\_7 | aitem\_8 | Total | |
| aitem\_1 | Pearson Correlation | 1 | .517\*\* | .606\*\* | .425\*\* | .551\*\* | .677\*\* | .489\*\* | .474\*\* | .788\*\* | |
| Sig. (2-tailed) |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | |
| aitem\_2 | Pearson Correlation | .517\*\* | 1 | .595\*\* | .390\*\* | .438\*\* | .477\*\* | .479\*\* | .526\*\* | .724\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | |
| aitem\_3 | Pearson Correlation | .606\*\* | .595\*\* | 1 | .481\*\* | .468\*\* | .572\*\* | .523\*\* | .493\*\* | .781\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | |
| aitem\_4 | Pearson Correlation | .425\*\* | .390\*\* | .481\*\* | 1 | .576\*\* | .534\*\* | .489\*\* | .425\*\* | .703\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | |
| aitem\_5 | Pearson Correlation | .551\*\* | .438\*\* | .468\*\* | .576\*\* | 1 | .692\*\* | .386\*\* | .363\*\* | .739\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | |
| aitem\_6 | Pearson Correlation | .677\*\* | .477\*\* | .572\*\* | .534\*\* | .692\*\* | 1 | .577\*\* | .532\*\* | .838\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | |
| aitem\_7 | Pearson Correlation | .489\*\* | .479\*\* | .523\*\* | .489\*\* | .386\*\* | .577\*\* | 1 | .795\*\* | .768\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | |
| aitem\_8 | Pearson Correlation | .474\*\* | .526\*\* | .493\*\* | .425\*\* | .363\*\* | .532\*\* | .795\*\* | 1 | .747\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | |
| Total | Pearson Correlation | .788\*\* | .724\*\* | .781\*\* | .703\*\* | .739\*\* | .838\*\* | .768\*\* | .747\*\* | 1 | |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | |

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

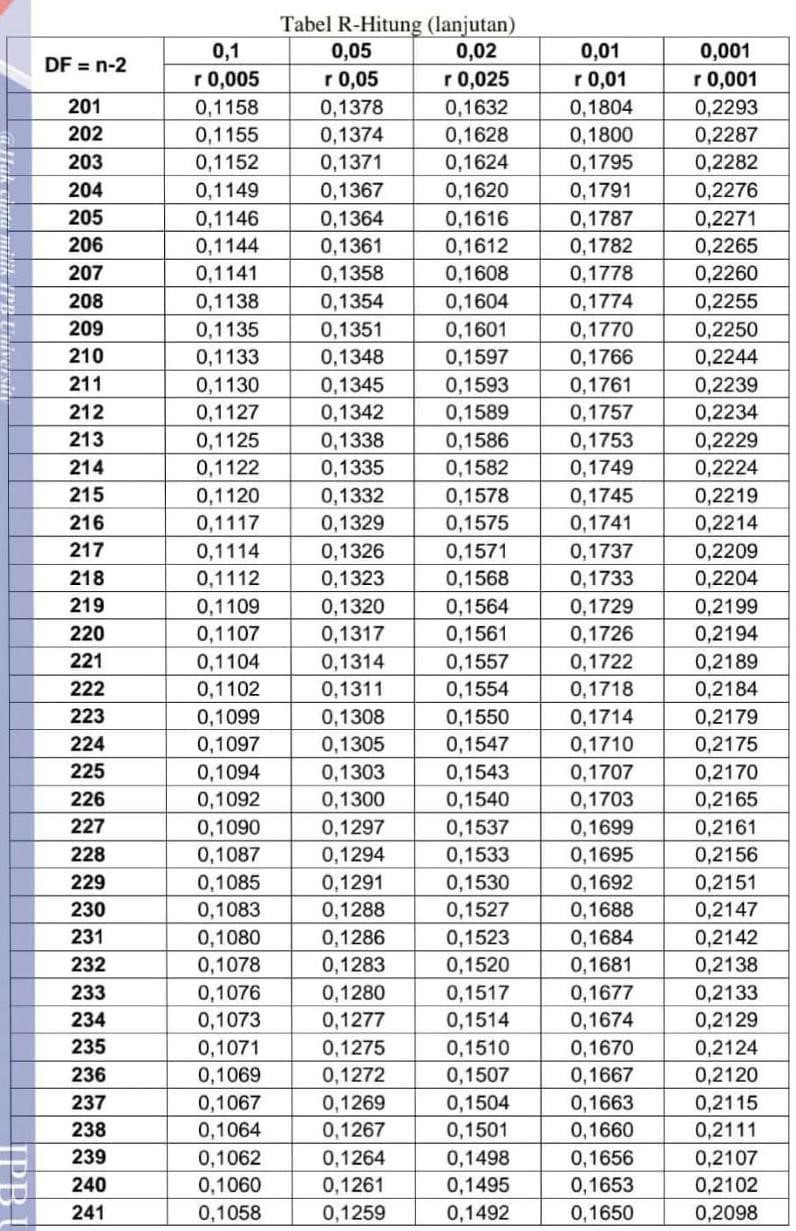
|  |
| --- |
|  |
| **LAMPIRAN 8**  **UJI VALIDITAS VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X2)**  **Correlations** | | | | | | | | | | | |
|  |  | aitem\_1 | aitem\_2 | aitem\_3 | aitem\_4 | aitem\_5 | aitem\_6 | aitem\_7 | aitem\_8 | aitem\_9 | Total |
| aitem\_1 | Pearson Correlation | 1 | .520\*\* | .645\*\* | .545\*\* | .587\*\* | .430\*\* | .624\*\* | .380\*\* | .541\*\* | .758\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_2 | Pearson Correlation | .520\*\* | 1 | .715\*\* | .464\*\* | .506\*\* | .415\*\* | .536\*\* | .455\*\* | .505\*\* | .722\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_3 | Pearson Correlation | .645\*\* | .715\*\* |  | .665\*\* | .616\*\* | .470\*\* | .718\*\* | .484\*\* | .651\*\* | .849\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_4 | Pearson Correlation | .545\*\* | .464\*\* | .665\*\* | 1 | .776\*\* | .472\*\* | .773\*\* | .423\*\* | .592\*\* | .815\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_5 | Pearson Correlation | .587\*\* | .506\*\* | .616\*\* | .776\*\* | 1 | .509\*\* | .729\*\* | .453\*\* | .691\*\* | .836\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_6 | Pearson Correlation | .430\*\* | .415\*\* | .470\*\* | .472\*\* | .509\*\* | 1 | .509\*\* | .366\*\* | .487\*\* | .667\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_7 | Pearson Correlation | .624\*\* | .536\*\* | .718\*\* | .773\*\* | .729\*\* | .509\*\* | 1 | .493\*\* | .732\*\* | .872\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_8 | Pearson Correlation | .380\*\* | .455\*\* | .484\*\* | .423\*\* | .453\*\* | .366\*\* | .493\*\* | 1 | .497\*\* | .663\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_9 | Pearson Correlation | .541\*\* | .505\*\* | .651\*\* | .592\*\* | .691\*\* | .487\*\* | .732\*\* | .497\*\* | 1 | .813\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| Total | Pearson Correlation | .758\*\* | .722\*\* | .849\*\* | .815\*\* | .836\*\* | .667\*\* | .872\*\* | .663\*\* | .813\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
|  |

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **LAMPIRAN 9**  **UJI VALIDITAS VARIABEL KUALITAS KERJA (Y)**  **Correlations** | | | | | | | | | | |
|  |  | aitem\_1 | aitem\_2 | aitem\_3 | aitem\_4 | aitem\_5 | aitem\_6 | aitem\_7 | aitem\_8 | Total |
| aitem\_1 | Pearson Correlation | 1 | .756\*\* | .529\*\* | .639\*\* | .687\*\* | .547\*\* | .490\*\* | .603\*\* | .841\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_2 | Pearson Correlation | .756\*\* | 1 | .508\*\* | .711\*\* | .673\*\* | .526\*\* | .564\*\* | .642\*\* | .863\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_3 | Pearson Correlation | .529\*\* | .508\*\* | 1 | .651\*\* | .408\*\* | .578\*\* | .498\*\* | .358\*\* | .702\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_4 | Pearson Correlation | .639\*\* | .711\*\* | .651\*\* | 1 | .575\*\* | .474\*\* | .530\*\* | .638\*\* | .823\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_5 | Pearson Correlation | .687\*\* | .673\*\* | .408\*\* | .575\*\* | 1 | .580\*\* | .480\*\* | .631\*\* | .804\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_6 | Pearson Correlation | .547\*\* | .526\*\* | .578\*\* | .474\*\* | .580\*\* | 1 | .610\*\* | .428\*\* | .749\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_7 | Pearson Correlation | .490\*\* | .564\*\* | .498\*\* | .530\*\* | .480\*\* | .610\*\* | 1 | .477\*\* | .742\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| aitem\_8 | Pearson Correlation | .603\*\* | .642\*\* | .358\*\* | .638\*\* | .631\*\* | .428\*\* | .477\*\* | 1 | .764\*\* |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |
| Total | Pearson Correlation | .841\*\* | .863\*\* | .702\*\* | .823\*\* | .804\*\* | .749\*\* | .742\*\* | .764\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  |
| N | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 | 215 |

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

**Tabel r untuk df = 201 - 241**



**LAMPIRAN 10**

**UJI RELIABILITAS DAN UJI NORMALITAS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kompetensi**  **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,896 | 8 |
| **Pengalaman Kerja**  **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,916 | 9 |
|  |  |
| **Kualitas Kerja**  **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,912 | 8 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uji Normalitas** | | | | | | | | | | | | |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | Unstandardized Residual | | | |
| N | | | |  | | | | | 215 | | | |
| Normal Parametersa,b | | | | Mean | | | | | 0,0000000 | | | |
| Std. Deviation | | | | | 2,05959725 | | | |
| Most Extreme Differences | | | | Absolute | | | | | 0,110 | | | |
|  | | | | Positive | | | | | 0,110 | | | |
|  | | | | Negative | | | | | -0,093 | | | |
| Test Statistic | | | |  | | | | | 0,110 | | | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | |  | | | | | .200c | | | |
| a. Test distribution is Normal. | | | | | | | | | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | | | | | | | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | | | | | | | | | | |
| **LAMPIRAN 11**  **LINIERITAS**  Grafik Scatter Plot Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja    Grafik Scatter Plot Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja    **LAMPIRAN 12**  **Regresi linier berganda**  **Model S**  **ummary** | | | | | | | | | | | | |
| Model | | R | | | | R Square | | Adjusted R Square | | | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | | .826a | | | | 0,682 | | 0,679 | | | 2,069 | |
| a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Coefficientsa** | | | | | | | | Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | | B | Std. Error | Beta |  |  | |  | (Constant) | 5,021 | 1,348 |  | 3,726 | 0,000 | | K | 0,216 | 0,070 | 0,213 | 3,067 | 0,002 | | PK | 0,554 | 0,060 | 0,640 | 9,199 | 0,000 | | a. Dependent Variable: Kualitas Kerja | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| **ANOVAa** | | | | | | | | | | | | |
| Model | | | Sum of Squares | | df | | Mean Square | | | F | | Sig. |
|  | Regression | | 1948,718 | | 2 | | 974,359 | | | 227,550 | | .000b |
| Residual | | 907,775 | | 212 | | 4,282 | | |  | |  |
| Total | | 2856,493 | | 214 | |  | | |  | |  |
| a. Dependent Variable: Kualitas Kerja | | | | | | | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi | | | | | | | | | | | | |

**LAMPIRAN 13**

**Multikolinearitas, dan Heteroskedasitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Multikolinearitas**  **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model |  | | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |  |
|  | Beta |  |  | Tolerance | VIF |
|  | (Constant) | 5,021 | 1,348 |  | 3,726 | 0,000 |  |  |
|  | K | 0,216 | 0,070 | 0,213 | 3,067 | 0,002 | 0,310 | 3,229 |
|  | PK | 0,554 | 0,060 | 0,640 | 9,199 | 0,000 | 0,310 | 3,229 |
| a. Dependent Variable: KK | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Heteroskedasitas**  **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model |  | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|  |  | B | Std. Error | Beta |  |  |
|  | (Constant) | 2,101 | 1,004 |  | 2,093 | 0,038 |
| K | -0,081 | 0,052 | -0,190 | -1,547 | 0,123 |
| PK | 0,053 | 0,045 | 0,144 | 1,173 | 0,242 |
| a. Dependent Variable: Abs\_RES | | | | | | |

**LAMPIRAN 14**

**DESCRIPTIVE STATISTICS**

**Kualitas Kerja**

|  |
| --- |
| **Descriptive Statistics** |
| k | N Statistic | Range Statistic | Minimum Statistic | Maximum Statistic | Sum Statistic | Mean | | Std. Deviation Statistic | Variance | Skewness | | Kurtosis | |
|  | Statistic | Std. Error |  | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Std. Error |
| KK | 215 | 16 | 24 | 40 | 7077 | 32,92 | 0,249 | 3,654 | 13,348 | -0,071 | 0,166 | 0,032 | 0,33 |
| Valid N (listwise) | 215 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **Pengalaman Kerja** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Descriptive Statistics** |
|  | N Statistic | Range Statistic | Minimum Statistic | Maximum Statistic | Sum Statistic | Mean | | Std. Deviation Statistic | Variance | Skewness | | Kurtosis | |
|  | Statistic | Std. Error |  | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Std. Error |
| PK | 215 | 18 | 27 | 45 | 8034 | 37,37 | 0,288 | 4,223 | 17,832 | -0,186 | 0,166 | -0,092 | 0,33 |
| Valid N (listwise) | 215 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **Kompetensi** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Descriptive Statistics** |
|  | N Statistic | Range Statistic | Minimum Statistic | Maximum Statistic | Sum Statistic | Mean | | Std. Deviation Statistic | Variance | Skewness | | Kurtosis | |
|  | Statistic | Std. Error |  | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Std. Error |
| K | 215 | 16 | 24 | 40 | 7168 | 33,34 | 0,246 | 3,61 | 13,029 | -0,19 | 0,166 | -0,153 | 0,33 |
| Valid N (listwise) | 215 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Dk | α=0.1 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0025 | 0.001 |
| 204 | 1.285715 | 1.652357 | 1.971661 | 2.344766 | 2.600144 | 2.837890 | 3.130661 |
| 205 | 1.285695 | 1.652321 | 1.971603 | 2.344675 | 2.600024 | 2.837738 | 3.130462 |
| 206 | 1.285675 | 1.652284 | 1.971547 | 2.344586 | 2.599906 | 2.837588 | 3.130264 |
| 207 | 1.285655 | 1.652248 | 1.971490 | 2.344497 | 2.599788 | 2,837438 | 3.130069 |
| 208 | 1.285635 | 1.652212 | 1.971435 | 2.344409 | 2.599672 | 2.837291 | 3.129875 |
| 209 | 1.285615 | 1.652177 | 1.971379 | 2.344322 | 2.599557 | 2.837145 | 3.129683 |
| 210 | 1.285596 | 1.652142 | 1.971325 | 2.344236 | 2.599443 | 2.837000 | 3.129493 |
| 211 | 1.285577 | 1.652107 | 1.971271 | 2.344150 | 2.599330 | 2.836856 | 3.129305 |
| 212 | 1.285558 | 1.652073 | 1.971217 | 2.344066 | 2.599218 | 2.836714 | 3.129118 |
| 213 | 1.285539 | 1.652039 | 1.971164 | 2.343982 | 2.599108 | 2.836574 | 3.128934 |
| 214 | 1.285520 | 1.652005 | 1.971111 | 2.343899 | 2.598998 | 2.836434 | 3.128751 |
| 215 | 1.285502 | 1.651972 | 1.971059 | 2.343817 | 2.598889 | 2.836296 | 3.128570 |
| 216 | 1.285483 | 1.651939 | 1.971007 | 2.343735 | 2.598782 | 2.836159 | 3.128390 |
| 217 | 1.285465 | 1.651906 | 1.970956 | 2.343655 | 2.598675 | 2.836024 | 3.128212 |
| 218 | 1.285447 | 1.651873 | 1.970906 | 2.343575 | 2.598569 | 2.835890 | 3.128036 |
| 219 | 1.285429 | 1.651841 | 1.970855 | 2.343496 | 2.598465 | 2.835757 | 3.127862 |
| 220 | 1.285411 | 1.651809 | 1.970806 | 2.343417 | 2.598361 | 2.835625 | 3.127689 |
| 221 | 1.285394 | 1.651778 | 1.970756 | 2.343339 | 2.598258 | 2.835494 | 3.127517 |
| 222 | 1.285377 | 1.651746 | 1.970707 | 2.343262 | 2.598156 | 2.835365 | 3.127347 |
| 223 | 1.285359 | 1.651715 | 1.970659 | 2.343186 | 2.598055 | 2.835237 | 3.127179 |

**Titik Persentase Distribusi t (df = 204 – 223)**

**LAMPIRAN 15**

**DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN**

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (X1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| item | Distribusi Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | Jumlah | |
| 1 (SS) | | 2 (S) | | 3 (N) | | 4 (TS) | | 5 (STS) | |  | |
| f | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X1.1 | 63 | 63% | 121 | 121% | 31 | 31% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 69 | 69% | 131 | 131% | 15 | 15% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| X1.2 | 81 | 81% | 118 | 118% | 15 | 15% | 1 | 1% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 38 | 38% | 149 | 149% | 28 | 28% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 23 | 23% | 133 | 133% | 59 | 59% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 47 | 47% | 126 | 126% | 42 | 42% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| X1.3 | 83 | 83% | 125 | 125% | 7 | 7% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 91 | 91% | 116 | 116% | 8 | 8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| Total | 495 | 495% | 1019 | 1019% | 205 | 205% | 1 | 1% | 0 | 0% | 1720 | 1720% |

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (X2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| item | Distribusi Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | Jumlah | |
| 1 (SS) | | 2 (S) | | 3 (N) | | 4 (TS) | | 5 (STS) | |
| f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| X2.1 | 69 | 69% | 122 | 122% | 21 | 21% | 3 | 3% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 36 | 36% | 156 | 156% | 23 | 23% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 55 | 55% | 136 | 136% | 24 | 24% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| X2.2 | 64 | 64% | 128 | 128% | 23 | 23% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 71 | 71% | 129 | 129% | 15 | 15% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 78 | 78% | 118 | 118% | 19 | 19% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| X2.3 | 65 | 65% | 131 | 131% | 19 | 19% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 31 | 31% | 119 | 119% | 62 | 62% | 2 | 2% | 1 | 1% | 215 | 100% |
| 64 | 64% | 131 | 131% | 20 | 20% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| Total | 533 | 533% | 1170 | 1170% | 226 | 226% | 5 | 5% | 1 | 1% | 1935 | 1935% |

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| item | Distribusi Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | Jumlah | |
| 1 (SS) | | 2 (S) | | 3 (N) | | 4 (TS) | | | 5 (STS) |
| f | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Y1.1 | 56 | 56% | 128 | 128% | 31 | 31% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| Y1.2 | 59 | 59% | 121 | 121% | 35 | 35% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 33 | 33% | 164 | 164% | 18 | 18% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 60 | 60% | 144 | 144% | 11 | 11% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| Y1.3 | 49 | 49% | 141 | 141% | 25 | 25% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 38 | 38% | 148 | 148% | 29 | 29% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 42 | 42% | 137 | 137% | 35 | 35% | 1 | 1% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| 65 | 65% | 131 | 131% | 19 | 19% | 0 | 0% | 0 | 0% | 215 | 100% |
| Total | 402 | 402% | 1114 | 1114% | 203 | 203% | 1 | 1% | 0 | 0% | 1720 | 1720% |