

**ANALISIS HUBUNGAN PENDIDIKAN,  
PENGALAMAN KERJA DAN PENDAPATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
DI KOTA SEMARANG**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

Di susun oleh :  
**NOTO ISKANDAR**  
**NPM : 16 0201 0008**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG  
SEMARANG  
2019**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : NOTO ISKANDAR  
Nomer Pokok Mahasiswa : 16 0201 0008  
Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS HUBUNGAN PENDIDIKAN,  
PENGALAMAN KERJA DAN PENDAPATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti plagiat, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan lainnya, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Semarang, 16 November 2019

(NOTO ISKANDAR)

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : NOTO ISKANDAR  
Nomer Pokok Mahasiswa : 16 0201 0008  
Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS HUBUNGAN PENDIDIKAN,  
PENGALAMAN KERJA DAN PENDAPATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Semarang, 16 November 2019  
Dosen Pembimbing

(Siti Rohmah, SE, M,Par)  
NIDN. 0015035501

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : NOTO ISKANDAR  
Nomer Pokok Mahasiswa : 16 0201 0008  
Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS HUBUNGAN PENDIDIKAN,  
PENGALAMAN KERJA DAN PENDAPATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Semarang, 16 November 2019

Mengetahui  
Ketua STIE Semarang

Dosen Pembimbing

(Dr. St. Sunarto, MS)  
NIDK. 8829610016

(Siti Rohmah, SE, M,Par)  
NIDN. 0015035501

## **PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : NOTO ISKANDAR  
Nomer Pokok Mahasiswa : 16 0201 0008  
Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS HUBUNGAN PENDIDIKAN,  
PENGALAMAN KERJA DAN PENDAPATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Telah LULUS UJIAN pada tanggal: 16 November 2019

Penguji 1

Penguji 2

(Siti Rohmah, SE, M,Par)  
NIDN. 0015035501

(Rokhmad Budiyono, S.Pd, MM)  
NIDN. 0602046903

## ABSTRAK

Demi mencapai tingkat efektif dan efisien yang diinginkan, maka di dalam organisasi harus memiliki sistem kerja yang baik agar tercapai visi dan misi yang telah dituju oleh organisasi atau perusahaan yang telah disepakati bersama karyawan dan dapat memfokuskan pada hasil yang diharapkan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tersebut adalah dengan memberikan upah yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha tersebut, disamping bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal sehingga sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pendidikan, pengalaman kerja dan pendapatan kerja terhadap kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada saat pengumpulan data, pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang berjumlah 67 Satuan Polisi Pamong Praja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *sensus sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari seluruh jumlah populasi, sampel yang dipergunakan sebanyak 66 orang. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana, pengujian signifikan parsial (Uji-t) dan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan dengan nilai koefisien regresi pendidikan sebesar 0,312. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  4,102 >  $t_{tabel}$  1,66 dan sign 0,000, pengalaman kerja sebesar 0,525. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  3,403 >  $t_{tabel}$  1,66 dan sign 0,001 pendapatan kerja sebesar 0,576. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  4,199 >  $t_{tabel}$  1,66 dan sign 0,003, berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 72,9%. Hal ini berarti hubungan pendidikan, pengalaman kerja dan pendapatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang, hal ini dapat di buktikan pada uji F sebesar F hitung 38,148 >  $F_{tabel}$  2,70 dengan angka signifikansi = 0,000 pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang

Sebagai tindak lanjut hasil penelitian hendaknya Perlunya menanamkan jiwa kewirausahaan bagi pendidikan tinggi, karena lamanya mencari kerja jika memiliki pendidikan tinggi. Dalam hal ini memberi implikasi bahwa jiwa kewirausahaan akan menjadi solusi dalam menciptakan pekerjaan, sehingga para pencari kerja dengan pendidikan tinggi dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif.

**Kata Kunci :** *Pendidikan, Pengalaman Kerja Pendapatan Kerja Dan Kinerja*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Tuhan YME, yang telah melimpahkan Rahmat dan HidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS HUBUNGAN PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN PENDAPATAN KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL SATUAN POLISI PAMONG PRAJA “.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, maka dengan kerendahan hati penulis sangat berterimakasih atas kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Meskipun isi skripsi ini jauh dari sempurna, tetapi tanpa adanya dorongan, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan terwujud.

Oleh karena itu pada kesempatan ini pula dengan kerendahan hati, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. St. Sunarto, MS Ketua STIE Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh kuliah di STIE Semarang.
2. Ibu. Siti Rohmah, SE, M,Par dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian.
3. Segenap dosen STIE Semarang yang telah berkenan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.

4. Seluruh keluarga terkasih yang telah memberikan dukungan moral dan spiritual hingga selesainya penyusunan penelitian ini.
5. Teman-teman mahasiswa STIE Semarang yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga selesainya penelitian ini.
6. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah berkenan memberikan bantuan dalam bentuk apapun.

Kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa selalu melimpahkan rahmat dan hidayahNya atas segala kebaikan Bapak / Ibu / Saudara. Akhir kata penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Semarang, 16 November 2019

Penulis

(NOTO ISKANDAR)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PNGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6

### BAB II TINJUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori.....	8
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.1 Faktor – Faktor Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2. Pengukuran Unggul Kinerja.....	12
2.1.1.3 Indikator Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2. Pengertian Pendidikan.....	14
2.1.2.1 Fungsi dan Tujuan Pendidikan.....	17
2.1.2.2 Pentingnya Pendidikan.....	19
2.1.3. Pengertian Pengalaman Kerja.....	21
2.1.4. Pendapatan Kerja.....	24
2.1.4.1 Faktor – Faktor Pendapatan Kerja.....	26

2.1.4.2 Indikator Pendapatan Kerja.....	29
2.2. Penelitian Terdahulu .....	30
2.3 Kerangka Berpikir .....	39
2.4 Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Populasi dan Sampel .....	40
3.1.1. Populasi .....	40
3.1.2. Sampel.....	40
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	41
3.2.1. Variabel Penelitian .....	41
3.2.2. Definisi Operasional .....	41
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	44
3.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	45
3.3.1.1. Uji Validitas .....	45
3.3.1.2. Uji Reliabilitas .....	46
3.3.2 Metode Analisis Data .....	47
3.3.3 Statistik Deskriptif .....	48
3.3.4 Pengujian Asumsi Klasik .....	48
3.3.5 Uji Normalitas .....	48
3.3.6 Uji Multikolinieritas .....	49
3.3.7 Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.3.8 Uji Regresi Linier Berganda .....	50
3.4. Pengujian Hipotesis.....	50
3.4.1 Uji Hipotesis T-tes .....	51
3.4.2 Uji Kelayakan Model .....	51
3.4.3 Koefisien Determinasi.....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	53
4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	53
4.1.1.1. Uji Asumsi Klasik.....	56

4.1.1.2. Uji Normalitas .....	56
4.1.1.3. Uji Multikolinieritas .....	58
4.1.1.4. Uji Heteroskedastisitas .....	58
4.1.2. Analisis Regresi Berganda .....	60
4.1.3 Uji Hipotesis .....	61
4.1.3.1 Uji Hipotesis T-tes .....	61
4.1.3.2. Uji Kelayakan Model .....	63
4.1.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
4.3 Pembahasan .....	65
BAB V PENUTUP	
5.1.Simpulan .....	68
5.2.Saran .....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Penghasilan.....	55
Tabel 4.4	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.6	Hasil Uji Hipotesis T-tes.....	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Hipotesis F-tes ANOVA.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	39
------------	-------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3 Output SPSS
- Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis industri saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja yang professional seta ahli dibidangnya sesuai *job diskripsi* yang tinggi untuk pengembangan organisasi. Pada dasarnya seseorang yang bekerja merupakan aset, sehingga didalam organisasi harus mampu meningkatkan kuliatas dan kuantitas agar dapat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien. Demi mencapai tingkat efektif dan efisien yang diinginkan, maka di dalam organisasi harus memiliki sistem kerja yang baik agar tercapai visi dan misi yang telah dituju oleh oerorganisasi atau perusahaan yang telah disepakati bersama karyawan dan dapat memfokuskan pada hasil yang diharapkan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tersebut adalah dengan memberikan upah yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha tersebut, disamping bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efesien dan optimal sehingga sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dan merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif

dari setiap aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang atau jasa, dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan agar efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki.

Bermutu bukan hanya berarti pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar – benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Kenyataan membuktikan bahwa negara-negara ekonomi kuat dengan laju pertumbuhan yang sangat pesat adalah juga negara dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi bagi rata-rata tingkat penduduknya. Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan berbagai pengetahuan dan keterampilan.

Di samping itu pendidikan merupakan usaha untuk memberikan kemungkinan perubahan sikap yang dilandasi motivasi untuk berprestasi. Seseorang yang memiliki pendidikan akan bekerja lebih produktif di banding dengan yang tidak berpendidikan. Kemampuan seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang pernah ditempuh, yang dalam hal ini adalah

pendidikan formal. Pendidikan yang dimiliki tenaga kerja merupakan modal yang sangat penting. Menurut Husnan (1984) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan kegiatan mencapai tujuan.

Menurut As'ad (1986), pengalaman kerja adalah lamanya waktu seorang tenaga kerja bekerja di dalam suatu organisasi. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dapat digunakan sebagai alat yang efektif guna melaksanakan tugas yang memang dipengaruhi oleh perkembangan dan perubahan. Seseorang yang memiliki masa kerja yang lebih lama mampu dan berpotensi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Masa kerja yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja orang itu sendiri. Seseorang yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitasnya semakin tinggi.

Pengalaman tenaga kerja juga dipengaruhi oleh lamanya tenaga kerja tersebut dalam perusahaan dan dalam jenis pekerjaan yang sama yang biasa disebut dengan masa kerja. Tenaga kerja yang sudah lama bekerja biasanya lebih terampil dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru. Keterampilan dapat berkembang jika diterapkan secara terus menerus. Semakin lama masa kerja seseorang terhadap suatu jenis pekerjaan, maka orang tersebut akan semakin terampil pada jenis pekerjaannya itu, sehingga dapat lebih efisien dan efektif.

Pentingnya pengalaman kerja dalam bekerja selalu mendapat perhatian khusus bagi perusahaan. Selain tingkat pendidikan dan Pengalaman kerja, Menurut Zulriski (2008) pendapatan menurut ilmu ekonomi diartikan sebagai nilai maksimum yang dapat dikonsumsi oleh seseorang dalam satu periode seperti keadaan semula. Pendapatan juga memiliki peranan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pendapatan dikatakan baik apabila kinerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman, tidak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam hal bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja. Pendapatan dikatakan buruk jika sebaliknya, karyawan merasa tidak nyaman dan merasa terganggu sehingga tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak dapat konsentrasi dalam pekerjaannya. Menurut Nazir (2010) pendapatan merupakan suatu hasil yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga dari berusaha atau bekerja

.Dalam pelaksanaan tugasnya Satpol PP Kota Semarang berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja yang berisi tentang penyusunan Struktur organisasi dan tata kerja, tugas dan fungsi Satpol PP serta pedoman-pedoman dasar lainnya. Adapun Struktur Organisasi dan Tata Kerja Satpol PP Kota Semarang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang. Didalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa kewenangan

Satuan polisi pamong praja adalah melakukan tindakan penertiban non-yustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkadamenindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat yang telah ditentukan sesuai dengan pendidikan pengalaman kerja dan pendapatan.

Hal ini tentunya ditunjang oleh strategi yang dijalankan sehingga mampu mempertahankan keberhasilan yang diraih hingga kini. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ANALISIS HUBUNGAN PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN PENDAPATAN KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KOTA SEMARANG”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang sudah penulis kemukakan, perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan pendidikan terhadap kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang?
2. Apakah ada hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang?
3. Apakah ada hubungan pendapatan kerja terhadap kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang?

4. Apakah ada hubungan pendidikan, pengalaman kerja dan pendapatan kerja terhadap kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui hubungan pendidikan terhadap kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui hubungan pendapatan kerja terhadap kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui hubungan pendidikan, pengalaman kerja dan pendapatan kerja terhadap kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Harapan dari penulis adalah agar penulisan ini dapat berguna bagi banyak pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan dalam pengambilan pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pendapatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

## 2. Bagi STIE Semarang

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan penelitian selanjutnya. Dan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu yang telah didapat dari bangku perkuliahan dalam kenyataan yang ada dalam perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Unggul Pegawai**

Menurut Maryoto (2000), kinerja unggul adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Rivai (2008) menyatakan kinerja unggul merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2003) kinerja unggul dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan.

Menurut Undang-Undang No,45 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang

telah dipercayakan kepadanya dan telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan Negara atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 5 dinyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawannya. Dalam pasal 5 tersebut dinyatakan pula bahwa pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu, diperlukan adanya motivasi kerja yang tinggi.

#### **2.1.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Unggul Pegawai**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja unggul pegawai adalah sebagai berikut Narmodo (2009):

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

### 3. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

### 4. Leader member exchange / kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing..

### 5. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja. Menurut Husnan (1984) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan kegiatan mencapai tujuan.

### 6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah

ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

## 7. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2001), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

### 3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, namun jika kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan

mengakibatkan kepuasan, berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

#### 4. Pendapatan kerja

Pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan, upah atau imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

#### **2.1.1.2 Pengukuran Unggul Kinerja**

Menurut Narmodo dan Wajdi (2009) suatu pekerjaan maka hasil dari pekerjaan itu disebut produk atau *output*. Apabila hasil atau *output* mulai diperhatikan, maka hal ini menyangkut pengertian kinerja. Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (*input*) dan segi hasil (*output*). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar. Pengukuran kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun kinerja hanyalah merupakan rasio atau perbandingan namun demikian manfaat kinerja pegawai cukup besar

pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan pada khususnya.

Menurut Narmodo dan Wajdi (2009) ada tiga faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
3. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Unggul Pegawai**

Menurut Fuad Mas'ud (2004) menyatakan ada lima indikator kinerja pegawai secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Kualitas**

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

#### **2. Kuantitas**

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### **3. Ketepatan Waktu**

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

#### 4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

#### 5. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

### **2.1.2 Pengertian Pendidikan**

Dengan perkembangan zaman di dunia pendidikan yang terus berubah dengan signifikan sehingga banyak merubah pola pikir pendidik, dari pola pikir yang awam dan kaku menjadi lebih modern. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam kemajuan pendidikan di Indonesia. Menyikapi hal tersebut pakar-pakar pendidikan mengkritisi dengan cara mengungkapkan dan teori pendidikan yang sebenarnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesungguhnya. (Soekidjo Notoatmodjo. 2003)

Menurut Siagian (1984) Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah disepakati.

Menurut Husnan (1984) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan kegiatan mencapai tujuan.

Pendidikan dapat dibedakan dalam beberapa bentuk sebagai berikut (Soelaiman, 1992):

1. Pendidikan Formal Pendidikan formal adalah pendidikan sekolah yang teratur, sistematis mempunyai jenjang dan yang dibagi dalam waktu-waktu tertentu yang berlangsung dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.
2. Pendidikan Non-formal Pendidikan non-formal adalah semua bentuk pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib, teratur, dan berencana di luar kegiatan persekolahan. Dalam hal ini tenaga pengajar, fasilitas, cara penyampaian dan waktu yang dipakai serta komponen-komponen lainnya disesuaikan dengan keadaan peserta didik agar mendapat hasil yang memuaskan.
3. Pendidikan informal Pendidikan informal adalah proses yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar dan pada umumnya tidak teratur dan tidak sistematis, sejak seseorang lahir sampai mati, seperti di dalam keluarga, tetangga, pekerjaan, hiburan pasar, atau di dalam pergaulan sehari-hari. Dengan pendidikan yang diperoleh seseorang baik formal, non-formal maupun informal, ia dapat memiliki kemampuan berpikir serta wawasan yang lebih luas.

Dengan demikian tingkat pendidikan akan berhubungan dengan pola tingkat keleluasaan wawasan dan kemampuan berpikir. Hal ini akan membantu dirinya dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman. Ukuran variabel

tingkat pendidikan ini berdasarkan pada jenjang pendidikan formal yang telah dicapai pekerja, misalnya SD, SMP, SMA dan Diploma/S1.

Menurut Undang - Undang No. 29 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional Bab IV pasal 14 menjeaskan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Adapun 3 (tiga) tingkat pendidikan itu adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah pendidikan umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah

Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

### 3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka. Akademi menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu Tingkat Pendidikan, teknologi dan atau seni tertentu.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sistem Pendidikan Nasional dalam Undang - undang RI No. 20 Tahun 2003, mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas, pendidikan persekolahan / formal (pasal 14) jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi atau pendidikan luar sekolah adalah pasal 26 ayat 2 Pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan Tingkat Pendidikan dan Motivasi fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional, pasal 27 ayat 1 Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Sedangkan pendidikan formal menurut Ahmadi dan Ubbyati (2000) adalah pendidikan yang

berlangsung teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat. Pendidikan ini berlangsung disekolah.

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Gunawan (2001) adalah semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa di luar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi sebelumnya.

#### **2.1.2.1 Fungsi dan Tujuan Pendidikan**

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang - Undang RI. No.20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS adalah bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Wuradji, seperti dikutip oleh Wahyu Ningnitis (2002) menyatakan bahwa fungsi pendidikan itu meliputi:

1. Memindahkan nilai - nilai budaya
2. Nilai - nilai pengajaran

3. Peningkatan mobilitas sosial
4. Fungsi sertifikasi
5. Job training
6. Memantapkan dan mengembangkan hubungan - hubungan sosial.

Tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif dalam membentuk manusia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan dirinya dan dapat memanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidup. Untuk dapat berfungsi demikian, manusia memerlukan Tingkat Pendidikan, Motivasi, penguasaan teknologi dan dapat mandiri melalui pendidikan.

#### **2.1.2.2 Pentingnya Pendidikan**

Pentingnya pendidikan merupakan syarat yang paling pokok dalam memegang fungsi-fungsi tertentu. Pengeluaran untuk pendidikan bukanlah semata-mata merupakan suatu konsumsi, tetapi juga dianggap sebagai suatu investasi human capital. Dalam pendidikan investasi tersebut ditanamkan dalam sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan sebagai tenaga kerja. Asumsi dasar human capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilan melalui peningkatan pendidikan (Simanjuntak, 1985).

Hubungan antara tingkat pendidikan dan pendapatan dimungkinkan melalui produktivitas kerja. Pendidikan yang membawa produktivitas yang tinggi dan karenanya akan meningkatkan penghasilan yang lebih tinggi pula (Simanjuntak, 1985). Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula keahlian dan keterampilan seseorang atau setidaknya memiliki pengetahuan teori yang cukup dari hasil pendidikan yang mereka peroleh sebelumnya. Bila dilihat dari produktivitas kerja, dimungkinkan pendidikan dan pendapatan seseorang memiliki hubungan yang erat. Pendidikan yang tinggi akan memungkinkan produktivitas kerja yang tinggi pula sehingga penghasilan menjadi meningkat pula.

Indikator pendidikan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007 ), di antaranya:

1. Instruktur

Instruktur umumnya berinteraksi pada peningkatan skill, maka harus benar – benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten selain itu pendidikan instruktur pun harus benar benar baik.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

### 3. Jabatan

Jabatan merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pendidikan yang hendak di capai oleh perusahaan harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

### 4. Metode Aplikasi

Metode aplikasi akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen.

### 5. Disiplin.

Disiplin merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatih yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan tersebut.

## **2.1.3 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pengalaman bekerja seorang dapat menjadi sebuah keuntungan dalam pemilihan strategi dan cara melakukan pekerjaannya, serta dapat melakukan inovasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama akan memiliki strategi yang lebih matang dan tepat dalam pekerjaannya. Karena

tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang lebih lama akan memiliki pengalaman, pengetahuan serta mampu mengambil keputusan dalam setiap kondisi dan keadaan. Selain itu, lamanya tenaga kerja menekuni bidang pekerjaannya akan mempengaruhi kemampuan profesionalnya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2001) pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja.

Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Di dalam menunjang usaha keberhasilan seseorang di dalam pekerjaan, masa kerja seorang tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting. Suatu perusahaan pada umumnya lebih cenderung memilih pelamar yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi karena dipandang lebih mampu menjalankan tugasnya (Martoyo, 1987). Tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa ada perusahaan yang menerima pelamar yang belum berpengalaman.

Menurut As'ad (1986), pengalaman kerja adalah lamanya waktu seorang tenaga kerja bekerja di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki

pengalaman kerja yang lama di dalam perusahaan memiliki indikator sebagai berikut:

1. Cakrawala pandangan makin besar dan memungkinkan seseorang untuk lebih mampu memahami dan mengantisipasi perubahan yang terjadi.
2. Meningkatkan produktivitas yang pada dasarnya dapat meningkatkan penghasilan seseorang sekaligus menambah kepuasan batin yang semakin besar.
3. Memungkinkan promosi yang besar. pengalaman kerja yang dimiliki seseorang sejak awal tampaknya memegang peranan dalam karier seorang tenaga kerja. Seorang karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan tertentu, pastilah akan semakin banyak pengalaman yang dimilikinya dan berarti semakin tinggi keahlian dan keterampilan kerjanya. Sebaliknya semakin singkat masa kerja seseorang, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi. Hal ini dapat menjadi sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja. Masa kerja karyawan di perusahaan dihitung dalam satuan waktu yaitu bulan atau tahun (Wursanto, 1987).

#### **2.1.4 Pengertian Pendapatan**

Kebutuhan dan keinginan tidak terbatas jumlahnya, hanya saja kebutuhan dan keinginan tersebut dibatasi dengan jumlah pendapatan yang diterima oleh seseorang. Pendapatan yang diterima oleh masyarakat tentu berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal ini disebabkan berbedanya jenis pekerjaan yang dilakukannya. Perbedaan pekerjaan tersebut dilatarbelakangi oleh tingkat pendidikan, skill dan pengalaman dalam bekerja. Indikator tingkat kesejahteraan dalam masyarakat dapat diukur dengan pendapatan yang diterimanya.

Peningkatan taraf hidup masyarakat dapat digambarkan dari kenaikan hasil real income perkapita, sedangkan taraf hidup tercermin dalam tingkat dan pola konsumsi yang meliputi unsur pangan, pemukiman, kesehatan, dan pendidikan untuk mempertahankan derajat manusia secara wajar. Menurut Nazir (2010) pendapatan merupakan suatu hasil yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga dari berusaha atau bekerja.

Jenis masyarakat bermacam ragam, seperti bertani, nelayan, beternak, buruh, serta berdagang dan juga bekerja pada sektor pemerintah dan swasta. Upah/gaji bersih/pendapatan adalah imbalan yang diterima selama sebulan oleh buruh/karyawan baik berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan/kantor/majikan. Imbalan dalam bentuk barang dinilai dengan harga setempat. Upah/gaji bersih/pendapatan yang dimaksud tersebut adalah setelah dikurangi dengan potongan-potongan iuran wajib, pajak penghasilan dan sebagainya (BPS,2015).

Menurut Zulriski (2008) pendapatan menurut ilmu ekonomi diartikan sebagai nilai maksimum yang dapat dikonsumsi oleh seseorang dalam satu periode seperti keadaan semula. Definisi tersebut menitikberatkan pada total kuantitatif pengeluaran terhadap konsumsi selama satu periode. Dengan kata lain pendapatan merupakan jumlah harta kekayaan awal periode ditambah keseluruhan hasil yang diperoleh selama satu periode, bukan hanya yang dikonsumsi. Secara garis besar pendapatan didefinisikan sebagai jumlah harta kekayaan awal periode ditambah perubahan penilaian yang bukan diakibatkan perubahan modal dan hutang. Pendapatan adalah keseluruhan penghasilan yang diterima baik dari sektor formal maupun nonformal yang dihitung dalam jangka waktu tertentu.

Badan Pusat Statistik (2015), mengukur pendapatan masyarakat bukanlah pekerjaan yang mudah, oleh karena itu BPS melakukan perhitungan pendapatan dengan menggunakan pengeluaran/ konsumsi masyarakat.

Hal ini didasari oleh paradigma bahwa bila pendapatan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh berbagai kebutuhan yang semakin banyak sehingga menuntut pengeluaran yang tinggi pula. Kesimpulan dari pengertian pendapatan adalah suatu hasil yang diterima yang diterima seseorang atau rumah tangga dari berusaha atau bekerja yang berupa, uang maupun barang yang diterima atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.

#### **2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan**

Pada hakikatnya pendapatan yang diterima oleh seseorang maupun badan usaha tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti tingkat pendidikan dan pengalaman seorang, semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman maka makin tinggi pula tingkat pendapatannya, kemudian juga tingkat pendapatan sangat dipengaruhi oleh modal kerja, jam kerja, akses kredit, jumlah tenaga kerja, tanggungan keluarga, jenis barang dagangan (produk) dan faktor lainnya.

Menurut Nazir (2010) pada umumnya masyarakat selalu mencari tingkat pendapatan tinggi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, akan tetapi dibatasi oleh beberapa faktor tersebut. Menurut Arfida BR (2003) berbagai tingkat upah atau pendapatan terkait dalam struktur tertentu yaitu:

- 1) **Sektoral** Struktur upah sektoral mendasarkan diri pada kenyataan bahwa kemampuan satu sektor berbeda dengan yang lain. Perbedaan karena alasan kemampuan usaha perusahaan. Kemampuan finansial perusahaan ditopang oleh nilai produk pasar.
- 2) **Jenis jabatan** Dalam batas-batas tertentu jenis-jenis jabatan sudah mencerminkan jenjang organisatoris atau keterampilan. Perbedaan upah karena jenis jabatan merupakan perbedaan formal.
- 3) **Geografis** Perbedaan upah lain mungkin disebabkan karena letak geografis pekerjaan. Kota besar cenderung memberikan upah yang lebih tinggi dari pada kota kecil atau pedesaan.

- 4) Keterampilan Perbedaan upah yang disebabkan keterampilan adalah jenis perbedaan yang paling mudah dipahami. Biasanya jenjang keterampilan sejalan dengan jenjang berat-ringannya pekerjaan.
- 5) Seks Perbedaan diakibatkan jenis kelamin, di mana seringkali upah golongan wanita lebih rendah daripada apa yang diterima laki-laki, ceteris paribus.
- 6) Ras Meskipun menurut hukum formal perbedaan upah karena ras tidak boleh terjadi, namun kenyataannya perbedaan itu ada. Hal ini mungkin karena produk kebudayaan masa lalu, sehingga terjadi stereo type tenaga menurut ras atau daerah asal.
- 7) Faktor lain Daftar penyebab perbedaan ini mungkin dapat diperpanjang dengan memasukan faktor-faktor lain, seperti masa hubungan kerja, ikatan kerja dan lainnya.

Menurut Sukirno (2008) faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan upah antara lain:

- 1) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam sesuatu jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah di sesuatu jenis pekerjaan. Di dalam sesuatu pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung rendah. Sebaliknya di dalam sesuatu pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung tinggi.

- 2) Perbedaan corak pekerjaan Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Ada diantara pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan ringan dan sangat mudah dikerjakan. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga fisik yang besar, dan ada pula pekerjaan yang harus dilakukan dalam lingkungan yang kurang menyenangkan.
- 3) Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan Kemampuan, keahlian, ketrampilan para pekerja di dalam sesuatu jenis pekerjaan adalah berbeda. Jika hal tersebut lebih tinggi maka produktivitas akan lebih tinggi upah yang didapat pun akan lebih tinggi. Tenaga kerja yang lebih berpendidikan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena pendidikan mempertinggi kemampuan kerja dan kemampuan pekerja menaikkan produktivitas.
- 4) Pertimbangan Bukan Uang Daya tarik sesuatu pekerjaan bukan saja tergantung kepada besarnya upah yang ditawarkan. Ada tidaknya perumahan yang tersedia, jauh dekatnya rumah pekerja, apakah berada di kota besar atau di tempat yang terpencil, dan pertimbangan lainnya. Faktor-faktor bukan keuangan seperti ini mempunyai peranan yang cukup penting pada waktu seseorang memilih pekerjaan. Seseorang sering kali menerima upah yang rendah apabila pertimbangan bukan keuangan sesuai dengan keinginannya.
- 5) Mobilitas Pekerja Upah dari sesuatu pekerjaan di berbagai wilayah dan bahkan di dalam sesuatu wilayah tidak selalu sama. Salah satu faktor yang menimbulkan perbedaan tersebut adalah ketidaksempurnaan dalam mobilitas

tenaga kerja. Ketidaksempurnaan mobilitas pekerja disebabkan oleh faktor geografis dan institusional.

#### **2.1.4.2 Indikator Pendapatan**

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap pendapatan menurut Septianto (2010) yaitu:

1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

2) Hubungan dengan rekan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Fasilitas kerja.

Selain itu juga tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel. 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul, Nama dan Tahun Peneliti	Tujuan penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
1.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  Amin Wahyudi (2015)	Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kumpulkan data melalui kuesioner menggunakan likert scala dengan analisis statistik menggunakan analisis regresi linier berganda.	Dari regresi diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja memiliki positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja petugas secara parsial maupun bersama-sama dan antar gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, itulah yang paling Yang dominan berpengaruh pada kinerja adalah pekerjaan lingkungan variabel. Variabel independen (gaya

				<p>kepemimpinan, motivasi dan kontribusi lingkungan kerja) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 78,8%, sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperiksa (di luar variabel penelitian). Hasil uji asumsi klasik diketahui bahwa tidak ada penyimpangan terhadap asumsi klasik.</p>
2.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap</p>	<p>Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan</p>	<p>teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang didukung dengan uji F (F-Test) dan uji T</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi ganda linier untuk tiga prediktor adalah <math>Y = 16,623 + 0,326X_1 + 0,139X_2 + 0,103X_3</math>. Artinya, gaya</p>

	<p>Kinerja Pegawai CV. Pola Prakarya</p> <p>Nidaul Khasanah (2016)</p>	<p>Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Pola Prakarya</p>	<p>(T-Test) dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.</p>	<p>kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memberikan kontribusi besar terhadap kinerja. Besarnya pengaruh dilihat dari nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Nilai koefisien determinan (R<sup>2</sup>) melalui analisis regresi sebesar 0,135. Hasil koefisien determinan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sebesar 13,5% dan sisanya sebesar 86,5% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
--	--	---	---	---

3.	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kaltim Samarinda Dyah Kusrihandayani (2017)	Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kaltim Samarinda	Kumpulkan data melalui kuesioner menggunakan likert scala dengan analisis statistik menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Bekerja lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Motivasi signifikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, 4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pekerjaan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja	Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Analisis Induktif, (3) Uji Analisis Jalur, (3) Uji Hipotesis.	Dari hasil penelitian lingkungan kerja berada pada kategori sedang. Dimana skor terendah berada pada pernyataan dengan indikator suara bising dengan tingkat TCR sebesar

	<p>Pada Pt. Bpr Lpn Sungai Rumbai Dharmasraya</p> <p><b>Suci Permata Sari</b> (2017)</p>	<p>Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bpr Lpn Sungai Rumbai Dharmasraya</p>	<p>42,00. Untuk itu disarankan kepada karyawan agar tetap fokus pada pekerjaannya, walaupun suara bising sering terjadi ketika karyawan bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dilihat dari disiplin kerja karyawan berada pada kategori kurang, dimana skor terendah terdapat pada pernyataan dengan indikator ketegasan dengan tingkat TCR sebesar 34,67%, hal ini diharapkan kepada atasan memberikan peraturan yang bijak, agar para karyawan bisa disiplin dalam beker</p>
--	--	---	---

5	<p>Hubungan Antara Motivasi, Kedisiplinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Peran Supervisor Dengan Kinerja Karyawan Pabrik Susu CV. Cita Nasional Di Kabupaten Semarang Jawa Tengah</p> <p>Astida Yussi (2019)</p>	<p>Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Hubungan Antara Motivasi, Kedisiplinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Peran Supervisor Dengan Kinerja Karyawan Pabrik Susu Cv. Cita Nasional Di Kabupaten Semarang Jawa Tengah</p>	<p>Teknik analisis data yang digunakan adalah Korelasi Rank Spearman</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, kompensasi, lingkungan kerja, dan peran pengawas memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.</p>
6	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan</p>	<p>Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Gaya</p>	<p>Uji coba instrumen menggunakan teknik uji coba yang</p>	<p>Hasil dari uji reliabilitas yaitu: variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,920; variabel</p>

	<p>Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta)</p> <p>Miftahul Khoiriyatul Jannah (2019)</p>	<p>Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta)</p>	<p>kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada data</p>	<p>lingkungan kerja sebesar 0,940; dan variabel kinerja sebesar 0,944. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (<math>\beta</math>) 0,437 (<math>p &lt; 0,001</math>) dengan <math>\Delta R^2</math> 0,185. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (<math>\beta</math>) 0,383 (<math>p &lt; 0,001</math>), dengan <math>R^2</math> 0,144. (3) Gaya kepemimpinan (<math>\beta</math>) 0,322 (<math>p &lt; 0,001</math>) dan</p>
--	---	---	--	--

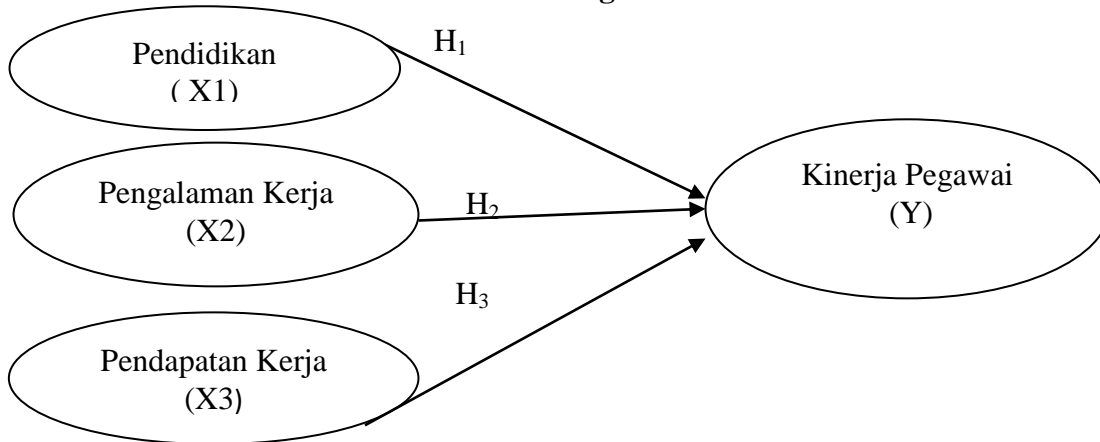
				Lingkungan kerja ( $\beta$ ) 0,202 ( $p < 0,001$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan $\Delta R^2$ 0,212.
7	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Ichsan Kasnul Faraby (2018)	Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Berdasarkan uji variabel bebas F (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat (kinerja). Melalui pengujian ( $R$ ) koefisien korelasi diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang tinggi yaitu sebesar 60,8%.

8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Agam  Nopri Nanto (2019)	Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Agam	Pengelolaan data dengan menggunakan Analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f yang didasarkan atas data primer dari hasil survei dengan menggunakan kuesioner langsung kepada 27 sampel karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Agam.	Hasil analisis dari data penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ; (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (4) Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja sama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan.
---	--	---	--	---

*Sumber: Jurnal Research*

### 2.3. Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### 2.4. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, (Sugiono,2010). Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja unggul

Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

H<sub>2</sub>: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

H<sub>3</sub>: Pendapatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Populasi dan Sampel**

##### **3.1.1. Populasi**

Populasi merupakan gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa untuk kepentingan riset (Malhotra, 2005) serta sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian, dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen, atau konsep. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada saat pengumpulan data, pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang berjumlah 67 Satuan Polisi Pamong Praja.

##### **3.1.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Sutrisno Hadi, 2001). Sampel dalam penelitian ini adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Pengambilan sampel dengan teknik *sensus sampling* yaitu menentukan sampel dari semua populasi dengan. Penentuan jumlah sampel sebanyak 66 Satuan Polisi Pamong Praja.

### 3.2 Variabel penelitian dan Definisi Operasional

#### 3.2.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

1. variabel bebas atau variabel independen yaitu :
  - a. Pendidikan ( $X_1$ )
  - b. Pengalaman kerja ( $X_2$ )
  - c. Pendapatan kerja ( $X_3$ )
2. variabel terikat atau variabel dependen yaitu kinerja unggul satuan polisi pamong praja kota semarang ( $Y$ )

#### 3.2.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional variabel dimaksudkan untuk menjelaskan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator yang telah terperinci, sehingga akan mudah dalam pengamatan maupun pengukurannya. berikut adalah definisi operasional berkaitan dengan variabel penelitian :

**Tabel 3.1**

**Definisi Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Pendidikan ( $X_1$ )	Pendidikan adalah keseluruhan proses tehnik	1. Instruktur 2. Pengetahuan

		dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah disepakati	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Jabatan</li> <li>4. Metode Aplikasi</li> <li>5. Disiplin.</li> </ol>
2.	Pengalaman kerja (X <sub>2</sub> )	<p>Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pengalaman bekerja seorang dapat menjadi sebuah keuntungan dalam pemilihan strategi dan cara melakukan pekerjaannya, serta dapat melakukan inovasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penawaran tenaga kerja (<i>supply of labor</i>)</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja.</li> <li>3. Permintaan tenaga kerja (<i>demand for labor</i>).</li> </ol>
3.	Pendapatan kerja (X <sub>3</sub> )	<p>Pendapatan menurut ilmu ekonomi diartikan sebagai nilai maksimum yang dapat dikonsumsi oleh seseorang dalam satu periode seperti keadaan semula. Definisi tersebut menitikberatkan pada total kuantitatif pengeluaran terhadap</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah seluruh penghasilan</li> <li>2. Penerimaan yang diperoleh sudah sesuai UMR</li> <li>3. Gaji atau upah dalam bekerja</li> </ol>

		konsumsi selama satu periode	
4.	Kinerja (Y)	Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.</li> <li>2. Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.</li> <li>3. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.</li> <li>4. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.</li> <li>5. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.</li> </ol>

Sumber: data Skunder yang di olah 2019

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara pengambilan data atau informasi dalam suatu penelitian. Adapun metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### a. Data Primer

Yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan penelitian. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara observasi yang bersifat secara langsung, dengan mengadakan tanya jawab

#### b. Data Sekunder

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode. Metode-metode tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1. Dokumentasi

Yaitu metode untuk memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku dan literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian dan mempelajari dokumen perusahaan.

##### 2. Kuesioner

Pengumpulan data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang terpilih. Untuk setiap tanggapan dari pertanyaan yang diajukan kepada responden dituangkan dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Alat ukur

ini akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2008). Berdasarkan skala pengukuran ini maka nilai variabel penelitian yang diukur tersebut dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Untuk mendapatkan data kuantitatif, penelitian ini menggunakan Skala Likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan di dalam 5 (lima) tingkatan sebagai berikut .

Setiap jawaban SS      diberi skor = 5

Setiap jawaban S      diberi skor = 4

Setiap jawaban CS      diberi skor = 3

Setiap jawaban TS      diberi skor = 2

Setiap jawaban STS      diberi skor = 1

### **3.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **3.3.1.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner (Ghozali, 2011). Uji validitas ini digunakan dalam penelitian ini dikarenakan penelitian ini menggunakan kuesioner, apakah pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tersebut valid atau tidak. Untuk melakukan uji validitas instrumen penelitian, digunakan *factor analysis*. *Factor loading* yang dipakai adalah 0,4. Uji ini lebih akurat dibandingkan dengan uji *product moment* dan uji korelasi. Apabila hasil factor

loading menunjukkan nilai lebih dari 0,4 maka butir pertanyaan tersebut valid. Pada tabel 3.1 dapat dilihat hasil uji validitas.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel (n=66)	Kriteria
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,705	0,207	Valid
	X1.2	0,918	0,207	Valid
	X1.3	0,901	0,207	Valid
	X1.4	0,927	0,207	Valid
	X1.5	0,879	0,207	Valid
Pengalaman kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,837	0,207	Valid
	X2.2	0,730	0,207	Valid
	X2.3	0,819	0,207	Valid
Pendapatan kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,886	0,207	Valid
	X3.2	0,762	0,207	Valid
	X3.3	0,859	0,207	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,698	0,207	Valid
	Y2	0,825	0,207	Valid
	Y3	0,904	0,207	Valid
	Y4	0,825	0,207	Valid
	Y5	0,904	0,207	Valid

Sumber: *Data yang di olah menggunakan SPSS for Windows*

### 3.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji ini diperlukan karena penelitian yang menggunakan kuesioner perlu diuji reliabilitasnya. Setelah dilakukan pengujian validitas, perlu dikaji reliabilitasnya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali,2011).

Formula statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini adalah uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha Hitung</b>	<b>Aplha standar</b>	<b>Kriteria</b>
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	<b>0,917</b>	<b>0,7</b>	<b>Reliabel</b>
Pengalaman kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,710</b>	<b>0,7</b>	<b>Reliabel</b>
Pendapatan kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,787</b>	<b>0,7</b>	<b>Reliabel</b>
Kinerja (Y)	<b>0,885</b>	<b>0,7</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data yang di olah menggunakan SPSS for Windows

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha*, menunjukkan nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

### 3.3.2 Metode Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah serangkaian pengukuran yang dapat dinyatakan dengan angka-angka. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka-angka. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis kuantitatif adalah :

### 3.3.3 Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambar kan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi (Imam Ghozali, 2005).

### 3.3.4 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan analisis regresi berganda, maka terlebih dahulu akan digunakan analisis klasik untuk menguji kelayakan data yang digunakan dalam penelitian (Imam Ghozali, 2005). Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi :

### 3.3.5 Uji Normalitas

Dalam menggunakan analisis regresi berganda syarat yang harus dipenuhi pertama kali adalah uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau *error* akan terdistribusi secara simetri di sekitar nilai *mean* sama dengan nol (Imam Ghozali, 2005 : 27). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar dalam penentuan adalah :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah pada diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.3.6 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Gejala multikolinieritas yang tinggi akan mengakibatkan confident interval untuk pendugaan parameter semakin melebar, dengan demikian terbuka kemungkinan terjadinya kekeliruan dan menerima hipotesis yang salah (Gujarati, 1991). Pengujian multikolinieritas yang menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna antara variabel independen, digunakan VIF (Variance Inflating Factor) dengan nilai batas toleransi terendah 0,1 dan tertinggi 10.

### **3.3.7 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2005 : 105).

Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola

teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit maka dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika pola tersebut tidak jelas berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2005)

### 3.3.8 Uji Regresi Linier Berganda

Seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dihitung dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

Keterangan : Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1 - b_3$  = koefisien regresi berganda

X1 = Pendidikan

X2 = Pengalaman kerja

X3 = Pendapatan kerja

e = *error term*

### 3.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simuitan. Pengujian secara parsial menggunakan t-test, sedangkan pengujian secara simuitan menggunakan F-test.

### 3.4.1 Uji Parsial (Uji – t)

T-test ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis  $H_0$ :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p\text{ value} < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $p\text{ value} > \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Coefficient. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel bebas.

T-tabel dihitung dari two-tailed  $\alpha = 5\%$  dan  $df = k$ . Dimana  $df$  merupakan jumlah responden dan  $k$  merupakan jumlah variabel bebas.

### 3.4.2 Uji Kelayakan Model

Menurut Ghazali (2011), uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t, perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak).

Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

Hasil F-test ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Hasil F-test menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat jika:

- a. Nilai p-value (pada kolom Sig.) < level of significant yang ditentukan ( $\alpha = 5\%$ )
- b. Nilai F-hitung (pada kolom F) > F-tabel

F-tabel dihitung dengan cara  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n - k$ . dimana  $k$  = jumlah variabel bebas dan variabel terikat sedangkan  $n$  = jumlah responden.

### 3.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel tidak bebas (Sugiyono, 2008). Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dinyatakan dalam prosentase. Nilai  $R^2$  ini berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*<sup>b</sup> dan tertulis *R Square*. Dalam regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1. Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

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

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data yang tidak berhubungan dengan angka-angka, dimana bentuknya berupa uraian mengenai kondisi tertentu dari hal yang diteliti. Dalam penelitian ini analisis deskriptif berupa data mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan dan Usia Untuk mengetahui lebih lanjut tentang hasil pengolahan kuesioner, maka hasil deskriptif karakteristik responden sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin seseorang mewakili sifat dan karakteristik khas dari masing-masing Pegawai . Data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Perempuan	30	30 %
Laki-Laki	36	70 %
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah responden laki-laki yaitu 36 orang atau 70 % dan reponden perempuan sebanyak 30 orang atau 30 %.

b. Karakteristik responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa kerja mempengaruhi pola kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Data responden berdasarkan Lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**

**Data Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	0 – 5	30	47 %
2	6 – 10	6	6 %
3	>11	30	47 %
Total		66	100%

*Sumber: Data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden yang telah lama bekerja selama 0 - 5 tahun sebanyak 30 responden (47%), kemudian dengan responden yang lama bekerja 6 – 10 tahun sejumlah 6 responden (6%) dan yang terakhir yaitu lama bekerja lebih dari 11 tahun sejumlah 30 responden (47%).

Jadi, peneliti menyimpulkan bahwa Pegawai sebagian besar adalah orang – orang yang telah lama bekerja sekisar >11 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan mempengaruhi pola pikir dari masyarakat. Data responden berdasarkan Pendidikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3****Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	11	11%
1	D1	20	32%
2	D3	5	5%
3	S1	25	47%
4	S2	5	5%
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dominasi sebagian besar responden berpendidikan SMA berjumlah 11 responden (11%) D1 yang berjumlah 20 responden (32%), yang berpendidikan D3 berjumlah 5 responden (5%), (47%) berpendidikan S1 sebanyak 25 responden (47%), dan berpendidikan S2 sebanyak 5 responden (5%). Jadi, peneliti menyimpulkan bahwa Pegawai sebagian besar berpendidikan S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Usia mempengaruhi pola pikir dari Pegawai. Data responden berdasarkan Usia pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.4****Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Jumlah	Prosentase (%)
20-30 tahun	20	28 %
31-35 tahun	15	21 %
36-40 tahun	6	13 %
> 40 tahun	25	38 %
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 38 %. Responden berusia sekitar 36-40 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 13 % serta sebanyak 15 orang atau sebesar 21% adalah responden dengan usia antara 31-35 tahun dan sebanyak 20 orang atau sebanyak 28% adalah responden dengan usia antara 25-30 tahun.

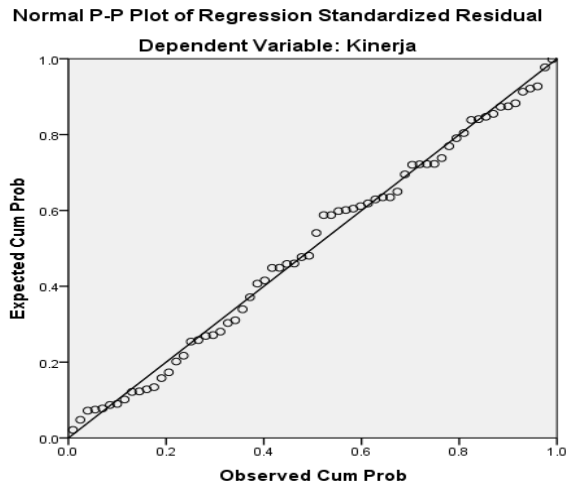
#### **4.1.1.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum menggunakan analisis regresi berganda, maka terlebih dahulu akan digunakan analisis klasik untuk menguji kelayakan data yang digunakan dalam penelitian (Imam Ghazali, 2005: 19). Pengujian asumsi klasik tersebut.

#### **4.1.1.2. Uji Normalitas Data**

Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus berdistribusi normal. uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable-variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Metode yang handal untuk melihat analisis grafik adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil pengujian normalitas dengan *normal probability plot*:

**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**



Dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa plotting data tidak jauh dari garis diagonalnya dan menempel pada garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data terdistribusi normal. Selain dengan *normal probability plot*, pendeteksian normalitas dapat dilakukan dengan uji statistic. Untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan uji statistik *non parametric kolmogorof-smirnov* (K-S) dengan level signifikansi  $> 0,05$ . Dalam uji Kolmogorof Smirnov akan diuji normalitas residual dan normalitas variabel. Di bawah ini hasil uji normalitas residual.

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Normalitas Residual**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	19.3939394
	Std. Deviation	2.49084873
	Absolute	.110
Most Extreme Differences	Positive	.039
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.897
Asymp. Sig. (2-tailed)		.398

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data sekunder yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp 0,398 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

#### 4.1.1.3 Uji Multikoleniaritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance  $> 10\%$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikoleniaritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pendidikan	.739	1.353
Pengalaman kerja	.771	1.297
Pendapatan kerja	.724	1.381

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data sekunder yang diolah 2019

Dari tabel 4.6 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

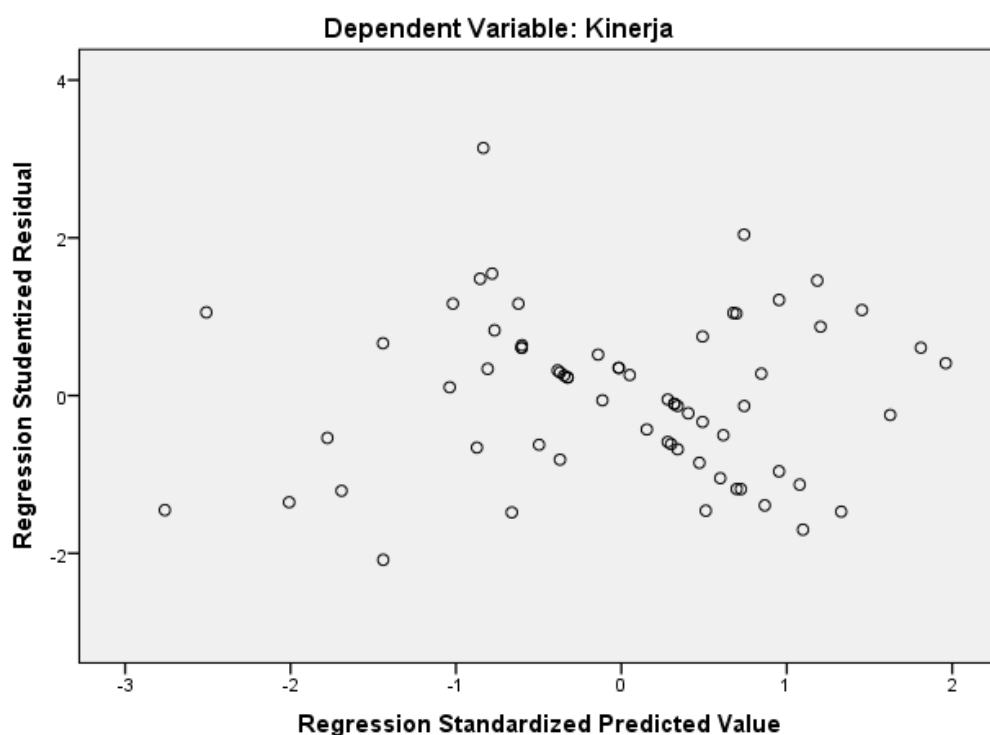
#### 4.1.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variable bebas. Pengujian heterokedastisitas digunakan dikarenakan penelitian ini menggunakan data *coss section*. Dimana *coss section* menguji beberapa variable (obyek) dalam satu waktu sehingga pengujian heteroskedastisitas diperlukan dalam penelitian ini.

Cara pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati penyebaran titik-titik menyebar secara acak pada uji *scatterplot*. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang abik. Dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grajik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah sumbu y. Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas :

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Scatterplot**



*Sumber* : Data primer yang diolah 2019

#### 4.1.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada dasarnya analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Gujarati, 2003 dalam Ghazali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.172	1.739		.674	.503
	Pendidikan	.312	.076	.359	4.102	.000
	Pengalaman kerja	.525	.154	.292	3.403	.001
	Pendapatan kerja	.576	.137	.372	4.199	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Data primer yang diolah dengan SPSS 16.0 for Windows*

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,172 + 0,312 X_1 + 0,525 X_2 + 0,576 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi Pendidikan sebesar 0,312. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan Pendidikan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

- b. Koefisien regresi Pengalaman kerja sebesar 0,525. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan Pengalaman kerja akan diikuti dengan kenaikan Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.
- c. Koefisien regresi Pendapatan kerja sebesar 0,576. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan Pendapatan kerja akan diikuti dengan kenaikan Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

Dari hasil estimasi data, maka diketahui nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 1,172 dan nilai koefisien regresi variabel bebas untuk Pendidikan ( $X_1$ ) = 0,312, Pengalaman kerja ( $X_2$ ) = 0,525 dan Pendapatan kerja ( $X_3$ ) = 0,576 .

#### **4.1.3 Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan uji signifikansi parameter individual (uji parsial T), signifikansi, uji determinasi, dan analisis regresi berganda.

##### **4.1.3.1 Uji Hipotesis t-test**

T-test ini bertujuan untuk menguji hipotesis  $H_0$ , diduga Pengaruh Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang yang berupa Pendidikan ( $X_1$ ), Pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan Pendapatan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang ( $Y$ ). Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficient*<sup>a</sup> seperti terlihat pada tabel 4.7 di bawah ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Hipotesis T-test**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.172	1.739		.674	.503
	Pendidikan	.312	.076	.359	4.102	.000
	Pengalaman kerja	.525	.154	.292	3.403	.001
	Pendapatan kerja	.576	.137	.372	4.199	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

- a. Pengujian hipotesis Variabel Pendidikan terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang .

Hipotesis yang diajukan adalah :

Berdasarkan tabel Hasil Uji t untuk Variabel Pendidikan, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,102$  Sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n - 3$ ,  $dk = 66 - 3 = 63$ ) adalah 1.66.  $t_{hitung} (4,102) > t_{tabel} (1.66)$  Angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ). Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 Variabel Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

- b. Pengujian hipotesis Variabel Pengalaman kerja, terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,403$  Sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n - 3$ ,  $dk = 66 - 3 = 63$ ) adalah 1.66.  $t_{hitung} (3,403) > t_{tabel} (1.66)$ . Angka signifikansi =  $0,001 < \alpha = 0,05$  (  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ). Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 Variabel Pengalaman kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang .

- c. Pengujian hipotesis Variabel Pendapatan kerja, terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,199$  Sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n - 3$ ,  $dk = 66 - 3 = 63$ ) adalah 1.66.  $t_{hitung} (4,199) > t_{tabel} (1.66)$ . Angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (Ho ditolak dan Ha diterima). Berdasarkan kriteria diatas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 Variabel Pendapatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

#### 4.1.3.2 Uji Kelayakan Model

Menurut Ghozali (2011), uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t, perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Ho diterima.

Berdasarkan tabel hasil pengujian statistik dengan menggunakan SPSS 16 didapatkan nilai  $F_{hitung} = 38.148$  sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $df$  pembilang =  $k = 3$   $df = (n - k)$ ,  $(k - 1) = (66 - 4)$ ,  $(4 - 1) = (62)$ ,  $(3)$ )  $F_{tabel} = 2.70$   $F_{hitung} (38,148) > F_{tabel} (2.70)$  Angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  Dengan kriteria

dias maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Hipotesis Dengan F- test**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.281	3	134.427	38.148	.000 <sup>b</sup>
	Residual	218.476	62	3.524		
	Total	621.758	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pendapatan kerja , Pengalaman kerja, Pendidikan

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari kriteria diatas dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, Pengalaman kerja dan Pendapatan kerja terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Angka signifikansi ditunjukkan pada lampiran sebesar 000 dan nilai F hitung sebesar 38,148 yang berarti layak atau fit.

#### 4.1.3.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y), (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji Koefisien Determinasi Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja dan Pendapatan kerja, terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

**Tabel 4.10****Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 <sup>a</sup>	.649	.632	1.87718	1.876

a. Predictors: (Constant), Pendapatan kerja , Pengalaman kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 16.0 for Windows

Dari tabel 4.10 diatas, angka koefisien determinasi ( *R Square*) sebesar 0,649. Hal ini berarti bahwa variabel Pendidikan, Pengalaman kerja dan Pendapatan kerja terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang, mempunyai peranan 64,9% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Sedangkan sisanya sebesar 35,1% (100% - 35,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

#### 4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa Pendidikan, Pengalaman kerja dan Pendapatan kerja secara berpengaruh terhadap kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

1. Pengaruh variabel Pendidikan terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi terbesar 0,312. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung} (4,102) > t_{tabel}$

(1,66) dan  $\text{sign} (0,000) < \text{sign } a (0,05)$ , sehingga hipotesis pertama yang diajukan ada pengaruh signifikan Pendidikan terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

2. Pengaruh variabel Pengalaman kerja terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Hal ini menunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,525. Sedangkan untuk nilai  $t_{\text{hitung}} (3,403) > t_{\text{tabel}} (1,66)$  dan  $\text{sign} (0,001) < \text{sign } a (0,05)$ , sehingga hipotesis kedua yang diajukan ada pengaruh signifikan Pengalaman kerja terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang terbukti dapat diterima.
3. Pengaruh variabel Pendapatan kerja terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendapatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Hal ini menunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,576. Sedangkan untuk nilai  $t_{\text{hitung}} (4,199) > t_{\text{tabel}} (1,66)$  dan  $\text{sign} (0,000) < \text{sign } a (0,05)$ , sehingga hipotesis ketiga yang diajukan ada pengaruh signifikan Pendapatan kerja terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.
4. Analisis Pendidikan, Pengalaman kerja dan Pendapatan kerja Terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel

Pendidikan, Pengalaman kerja dan Pendapatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  (38,148) >  $F_{tabel}$  (2,70) dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan ada pengaruh signifikan Pendidikan, Pengalaman kerja dan Pendapatan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang terbukti dapat diterima. Hal ini berarti jika Pendidikan, Pengalaman kerja dan Pendapatan kerja dari masing-masing lebih baik, lebih di utamakan dan perhatikan baik maka Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang akan terus meningkat.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Variabel Pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi terbesar 0,312. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  (4,102)  $>$   $t_{tabel}$  (1,66) dan  $sign$  (0,000)  $<$   $sign a$  (0,05), sehingga hipotesis pertama yang diajukan ada pengaruh signifikan Pendidikan terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang..
2. Variabel Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Hal ini menunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,525. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  (3,403)  $>$   $t_{tabel}$  (1,66) dan  $sign$  (0,001)  $<$   $sign a$  (0,05), sehingga hipotesis kedua yang diajukan ada pengaruh signifikan Pengalaman kerja terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang terbukti dapat diterima
3. Variabel Pendapatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Hal ini menunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,576. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  (4,199)  $>$   $t_{tabel}$  (1,66) dan  $sign$  (0,000)  $<$   $sign a$  (0,05),

sehingga hipotesis ketiga yang diajukan ada pengaruh signifikan Pendapatan kerja terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.

4. Pendidikan, Pengalaman kerja dan Pendapatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama Terhadap Kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} 38,148 > F_{tabel} 2,70$  dengan angka signifikansi = 0,000.

## 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pada Pengalaman kerja tertentu diharapkan lebih aktif dalam mencari informasi tentang lowongan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimilikinya, sebab sebagian besar perusahaan lebih mengutamakan Pengalaman kerja dengan usia yang masih muda, mereka beranggapan usia muda merupakan usia yang masih sangat produktif.
2. Perlunya menanamkan jiwa kewirausahaan bagi pendidikan tinggi, karena lamanya mencari kerja jika memiliki pendidikan tinggi. Dalam hal ini memberi implikasi bahwa jiwa kewirausahaan akan menjadi solusi dalam menciptakan pekerjaan, sehingga para pencari kerja dengan pendidikan tinggi dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif.
3. Diharapkan para kinerja mempunyai bekal ilmu pengetahuan serta pengalaman kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja tenaga kerja akan

mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, dengankata lain tenaga kerja yang berpengalaman lebih siap untuk memasuki dunia kerja dibanding dengan tenaga kerja yang tidak berpengalaman

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Ahimsa-Putra, Heddy Shri, 2006. *Strukturalisme Levi-Strauss Mitos dan Karya Sastra*.Cetakan pertama. Yogyakarta: Kepel Press.
- Alimuddin, 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar*.
- Arikunto Suharsimi, 2000. *Manajemen Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Boatwright, Karyn J., Linda Forrest, 2007. *Leadership Preferences: The Influence of Gender and Needs For Connection On Workers' Ideal Preferences For Leadership Behaviors*, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2007; 7: 18-34.
- Dale, Robert. D., 1992. *Pelayanan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Djarwanto, 2001. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Liberty. : Yogyakarta.
- Djoko Purwanto, 2003. *Komunikasi Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Eagly, A.H., and Jhonson, B.T. 1990. *Gender And Leadership Style: A Meta-Analysis*. CHIP Document. Paper 11.
- Echols, John M, 1983. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia.
- Elliot, Carole, Valerie Stead 2008. *Learning From Leading Woment Experience: Towards a Sociological Understanding*, *Journal of Leadership*, Vol. 4(2): 159-180.
- Esti, Berta. A. P. 2009. "Pengaruh Bentuk Komunikasi Menggunakan SMS dan Bertemu Langsung terhadap Tingkat Self-Disclosure pada Mahasiswa", *Jurnal Dinamika Sosial Ekonomi*,5 (1) : 12-22.
- Fakih, Mansour, 2001. *Sesat Pikir Teori Pembangunan dan. Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2007. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogjakarta : Pustaka. Pelajar.

- Handriana Tanti, 2011. *Gender Dalam Keefektifan Kepemimpinan Transformasional*. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Tahun XXI No. 1.
- Heru Cholil, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Pegawai Administratif*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Husaini Usman, 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta.
- Husnawati, A. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel*. (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang).www.proquest.com [16 Juni 2010].
- Ghozali, Imam, 2008, *Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*, Badan Penerbit – Undip, Semarang.
- Ida Agus, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampak Pada Kinerja Organisasi*.
- Jalaluddin Rakhmat, 2000. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Revisi, Cet. Ke-15, h. 12 Pt Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Jalaluddin, 2008. *Psikologi Komunikasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Laschinger, H.K., Finegen, J., & Shamian, J, 2001. "The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses: Work Satisfaction and Organizational Commitment", *Health care Management Review*, Vol: 26, p. 7-23.
- Lips, Hilary M., 1993. *Sex & Gender an Introduction*, California, London, Toronto: Mayfield Publising.
- Luthan, 2005. *Orgaizational Behavior*. Mc Graw Hill, New York.
- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Munfaati, 2012. *Public Relations: Suatu Pendekatan Analisis : Kiat menjadi Komunikator dalam Berhubungan dengan Publik dan Masyarakat*. Pustaka Bani Quraisy.
- Muslimin, 2006. *Analisis Struktur Kepemilikan Utang dan Kebijakan deviden Nilai Organisasi*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 7 no 2.

- Ostroff, C. 1992, “*The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance An Organization Level Analysis*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol: 77, No. 6, p. 933-973.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Penerjemah Deddy Mulyana dkk. Cetakan keempat. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ramlan Ruvendi, 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2005*.
- Ratmawati dan Herachmawati, 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Robbin, 2003, *Management*, Sixth Ed. Prentice Hall Int. Inc, New Jersey.
- Rogers, EM., dan D.L. Kincaid. 1969. *Communication Networks Toward a New Paradigm for Research*. New York : The Free Press.
- Singgih Santoso, 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suparman, 2007. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*.
- Sutrisno Hadi, 2005. *Metodologi Research, Jilid 3.*, Yogyakarta: Andi Offset, 2004.
- T. Hani Handoko, 1995. *Manajemen*. Ed. 2, h.272 Yogyakarta: BPFE.
- Wexly & Yukl, 1977. *Leadership In Organization*, 4<sup>th</sup>Ed, International Ed Prentice Hall International Inc, New Jersey.
- Yukl, 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Vitalaya S. Hubeis, Aida. 2010, *Pemberdayaan Perempuan dari Masa ke Masa*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.

World Health Organization, 2012. *What Do We Mean By “Sex” and “Gender”?*. [Artikel]. (<http://www.who.int/gender/whatisgender/en/index.html>)

## Lampiran I Kuisisioner

# DAFTAR PERTANYAAN (KUISISIONER) ANALISIS HUBUNGAN PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN PENDAPATAN KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KOTA SEMARANG

---

---

## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi “ , Pengalaman Kerja Dan Di Kota Semarang”. Informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di STIE ( Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang). Atas kerja sama Anda, saya ucapkan terimakasih.

## PETUNJUK PENGISIAN

Identitas Responden

1. Nama Responden:

2. Jenis Kelamin : P W

3. Usia : Tahun

4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

5. Masa Kerja : Tahun

## Petunjuk Pengisian

- 1) Isilah data diri Anda sesuai keadaan yang sebenarnya

- 2) Berilah checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai . Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:
  - (SS) sangat setuju
  - (S) setuju
  - (R) ragu-ragu
  - (TS) tidak setuju
  - (STS) sangat tidak setuju
- 3) Diharapkan tidak menjawab lebih dari satu jawaban
- 4) Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.

**SS** : Sangat Setuju  
**S** : Setuju  
**R** : Ragu- Ragu  
**KS** : Kurang Setuju  
**TS** : Tidak Setuju

## I. Daftar Pernyataan

Pertanyaan	SS	S	R	KS	TS
<p><b>Kinerja unggul</b></p> <p>1. Menurut bapak ibu apakah Kualitas kerja adalah Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.</p> <p>2. Menurut bapak ibu apakah Kuantitas kerja adalah Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.</p> <p>3. Menurut bapak ibu apakah aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.</p> <p>4. Menurut bapak ibu apakah menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang.</p> <p>5. Menurut bapak ibu apakah Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang</p>					

<p><b>Pendidikan</b></p> <p>1. Menurut bapak ibu apakah Instruktur umumnya berinteraksi pada peningkatan skill, maka harus benar – benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten selain itu pendidikan instruktur pun harus benar benar baik.pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang</p> <p>2.Menurut bapak ibu apakah Pengetahuan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai,selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang</p> <p>3. Menurut bapak ibu apakah Jabatan merupsakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pendidikan yang hendak di capai oleh perusahaan harus update agar peserta dapa tmemahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang</p> <p>4. Menurut bapak ibu apakah Metode aplikasi akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang</p> <p>5. Menurut bapak ibu apakah Disiplin merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan</p>					

<p>penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatih yang akan diselenggarakan pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang</p>					
<p><b>Pengalamankerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut bapak ibu apakah Cakrawala pandangan makin besar dan memungkinkan seseorang untuk lebih mampu memahami dan mengantisipasi perubahan yang terjadi pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang</li> <li>2. Menurut bapak ibu apakah produktivitas yang pada dasarnya dapat meningkatkan penghasilan seseorang sekaligus menambah kepuasan batin yang semakin besar.pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang</li> <li>3. Menurut bapak ibu apakah pengalaman kerja yang dimiliki seseorang sejak awal tampaknya memegang peranan dalam karier pada kinerja unggul Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Semarang</li> </ol>					
<p><b>Pendapatan kerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut bapak ibu apakah Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas dan ketenangan kerja di satuan polisi pamong praja.</li> <li>2. Menurut bapak ibu apakah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.akan berpengaruh pada kinerja di satuan polisi pamong praja.</li> <li>3. Menurut bapak ibu apakah tersedianya fasilitas kerja</li> </ol>					

yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salahsatu penunjang proses kelancaran dalam bekerja di satuan polisi pamong praja.					
--	--	--	--	--	--

.....**Terimakasih**.....