

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Walaupun suatu organisasi atau perusahaan memiliki banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, namun tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) atau orang-orang dalam organisasi atau perusahaan tersebut, baik yang menggerakkan maupun yang digerakan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja baik sehingga dapat menjadi penggerak suatu organisasi/perusahaan.

Dalam proses mencapai tujuan perusahaan dan agar mampu bersaing dengan pesaing lainnya, organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan pengalaman kerja. Namun dalam hal ini pengalaman kerja pun harus seimbangkan dengan dengan kemampuan manusia tersebut untuk dapat melakukan kinerja yang baik dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja itu sendiri menurut Busro (2018) adalah hasil yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja sendiri dapat dipengaruhi beberapa faktor yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan oleh pihak perusahaan dalam menentukan sebuah kebijakan. Adapun fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1.) Kapasitas untuk berkinerja. 2.) Kesempatan untuk berkinerja. 3.) Kesedian/kemauan untuk berkinerja. Menurut Ivancevich, Konopaskane dan Matteson (2002) diacu dalam Busro (2018), Dari ketiga faktor tersebut peneliti hanya akan mendalami faktor kapasitas untuk berkinerja, yang dalam hal tersebut dijelaskan bahwa kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai jika seseorang tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Berdasarkan penjabaran tersebut peneliti akan memfokuskan penelitian pada kemampuan atau kompetensi dan pengalaman.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Kompetensi adalah suatu hal terkait kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan langsung dengan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan.

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan (Riadi, 2020). Semakin luas atau banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka akan semakin terampil pula orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula dengan pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga merupakan salah satu perusahaan jasa penyedia tenaga Sekuriti yang berdiri sejak tahun 2014. Untuk dapat bertahan ditengah persaingan diantara banyaknya perusahaan jasa sejenis, PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga berusaha memberikan jaminan kualitas layanan jasa yang ditawarkan dengan cara selalu berusaha menyediakan para tenaga Sekuriti dengan kinerja yang baik untuk para kliennya.

Pada Oktober tahun 2020 peneliti mendapatkan kesempatan melakukan wawancara dengan Ibu Sukma Sariningtyas selaku Direktur PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga. Berdasarkan wawancara tersebut peneliti menemukan fenomena dimana menurut Ibu Sukma jaminan tenaga Sekuriti dengan kinerja yang baik umumnya dipertimbangkan berdasarkan kompetensi dan lama pengalaman kerjanya di bidang tersebut. Dalam wawancara tersebut peneliti juga mendapatkan fakta berupa:

1. Perusahaan penyedia jasa pengadaan Sekuriti seperti PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga, yang dimana kualitas layanan jasa yang ditawarkan sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusianya yang dalam hal ini khususnya para tenaga Sekuriti.
2. Seringkali manajemen dalam melakukan rekrutmen tenaga Sekuriti memepertibangkan kompetensi dan pengalaman atau jam terbang para kandidat calon Sekuriti.

Berdasarkan fakta tersebutlah peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait seberapa besar pengaruh **“Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Sekuriti”**.

1.2 Pokok Permasalahan

1.2.1 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka agar uraian dari penelitian lebih fokus, maka peneliti melakukan pembatasan masalah hanya pada seberapa besar pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja Sekuriti pada PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Sekuriti di PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga?
2. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Sekuriti di PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga?
3. Seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Pengalaman kerja secara bersamaan terhadap kinerja Sekuriti di PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di jelaskan sebelumnya maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Sekuriti pada PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Sekuriti pada PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kerja dan pengalaman kerja secara bersamaan terhadap kinerja Sekuriti pada PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka manfaat yang diharapkan peneliti dari adanya penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi peneliti adalah sebagai bahan pembelajaran sekaligus referensi untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan khususnya para tenaga Sekuriti di PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini, dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam melakukan kebijakan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan.
3. Secara akademis, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para insan akademis/pihak-pihak yang berkompeten sebagai referensi mengenai kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga Sekuriti di PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan penelitian ini sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut :

BAB I - PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini dijelaskan latar belakang penyusunan penelitian yang berisi masalah umum, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II - TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tentang landasan teori dari masing-masing variabel yang diteliti, referensi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III - METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang variabel penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang deskripsi obyek penelitian, Penyajian data dari hasil penelitian , Analisis Data dan Pembahasan hasil analisis data.

BAB V - PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan kesimpulan yang di dapat dari penelitian ini dan masukan saran dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

Landasan teori atau yang biasa disebut Study literature (studi keperpustakaan) merupakan kumpulan ringkasan tertulis dari jurnal, artikel, buku-buku dan dokumen lain yang berisikan informasi dari masa lalu atau saat ini yang relevan dengan judul yang sedang diteliti.

1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019), ia menyimpulkan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting agar suatu perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) atau orang-orang dalam organisasi atau perusahaan tersebut, baik yang menggerakkan maupun yang digerakan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja baik sehingga dapat menjadi penggerak suatu organisasi/perusahaan.

Dalam proses mencapai tujuan perusahaan dan agar mampu bersaing dengan pesaing lainnya, organisasi atau perusahaan diuntut untuk memiliki sumber daya

manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan pengalaman kerja. Namun dalam hal ini pengalaman kerja pun harus seimbangkan dengan dengan kemampuan manusia tersebut untuk dapat melakukan kinerja yang baik dalam organisasi atau perusahaan.

1.1.2 Kompetensi Kerja

Secara harfiah, di acu dari kamus besar bahasa indonesia, kompetensi memiliki arti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu) atau kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah. Menurut Busro (2018) kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya yang di miliki oleh seseorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Adapun pendapat lain, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) (Rosmaini dan Tanjung, 2019).

Melalui uraian-uraian pendapat tersebut bisa di simpulkan bahwa kompetensi adalah suatu hal terkait kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan langsung dengan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan.

1.1.2.1 Jenis-Jenis Kompetensi Kerja

Menurut Spencer & Spencer (diacu dari Busro 2018) menerangkan bahwa kompetensi membedakan pengetahuan kerja seseorang dalam perilaku tersirat di dalam organisasi. Memerutnya kompensasi terbagi menjadi dua kategori, yaitu *threshold* dan *differentiating*.

1. *Threshold competencies* atau kompetensi prasyarat adalah karakteristik utama (umumnya mengenai pengetahuan dan keahlian dasar) yang wajib dikuasai oleh individu agar bisa melaksanakan pekerjaannya.
2. *Differentiating competencies* merupakan hal-hal yang membedakan individu yang berkompentensi pegawai tinggi dan rendah.

1.1.2.2 Manfaat Kompetensi

Dewasa ini konsep kompetensi telah umum diterapkan dalam berbagai aspek dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Ruky (diacu dari Sutrisno 2009) saat ini kompetensi banyak digunakan oleh perusahaan dengan berbagai alasan, yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi mampu menjawab pertanyaan mendasar yaitu; keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Dua hal tersebut dapat membantu mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
2. Alat seleksi karyawan. Dalam model ini kompetensi dapat membantu perusahaan memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, maka dalam hal ini dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Dengan cara mengembangkan perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan dan memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas. Adanya tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi atau perusahaan “ramping” mengharuskan untuk mencari karyawan untuk dapat di arahkan perkembangannya untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horisontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model ini berguna untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi dapat lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan serta yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam situasi dimana perubahan dapat selalu terjadi secara cepat, sifat dari suatu pekerjaanpun sangat cepat berubah dan kebutuhan terhadap kemampuan baru pun akan terus meningkat. Model kompetensi berguna untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang akan selalu berubah.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi ini adalah cara yang paling mudah agar dapat mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam untuk kerja karyawan.

1.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell diacu dalam Fauzi dan Siregar (2019), ia menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman

4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

1.1.2.4 Peran kompetensi pada perusahaan

Konsep dasar kompetensi bermula dari konsep individu yang memiliki tujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar bisa bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu adalah komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi (Busro 2018). Oleh sebab itu, kemampuan suatu organisasi bergantung dengan kemampuan para individu yang bekerja didalamnya.

Perusahaan mampu bertahan, bersaing dan mencapai tujuan apabila orang-orang yang bekerja didalamnya bisa memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan sesuai dengan kemampuan dan tugasnya.

1.1.2.5 Dimensi dan indikator kompetensi

Ada beberapa dimensi dalam kompetensi yang bisa dijadikan sebagai indikator untuk mengukur kompetensi kerja menurut Gordon diacu dalam Busro (2018), yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*), adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan tahu cara melakukan identifikasi dan tahu bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik terkait karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), adalah perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktifitas kerja.

Tabel 1.1 Indikator Kompetensi

Dimensi	Indikator
1. Dimensi Pengetahuan	a. Identifikasi belajar b. Cara pembelajaran yang baik sesuai kebutuhan perusahaan.
2. Dimensi Pemahaman	a. Pemahaman yang baik tentang karakteristik b. Kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Dimensi Nilai	a. Kejujuran b. Keterbukaan

	c. Demokratis
4. Dimensi Kemampuan	a. Metode kerja yang dianggap lebih efektif b. Efisien
5. Dimensi Sikap	a. Reaksi terhadap krisis ekonomi b. Perasaan terhadap kenaikan gaji
6. Dimensi Minat	a. Aktivitas kerja b. Semangat kerja

Dimensi dan indikator menurut Gordon diacu dalam Busro (2018)

1.1.3 Pengalaman Kerja

Secara harfiah pengalaman kerja bisa kita artikan sebagai pekerjaan yang pernah dijalani, dirasai atau di tanggung sebelumnya atau pada masa lampau. Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan (Riadi, 2020). Ada pula pendapat menurut Hasibuan (2007) diacu dalam Muntu, Tumbuan dan Ogi (2020) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang sudah memiliki banyak pengalaman akan sangat mudah dalam beradaptasi dengan pekerjaan yang ada.

Bagi sebuah perusahaan, seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang baik sebelumnya akan cenderung memberikan atau membawa dampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut bisa disimpulkan semakin luas atau banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka akan semakin terampil

pula orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula dengan pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

1.1.3.1 Manfaat pengalaman kerja

Selain tingkat pendidikan pengalaman kerja juga merupakan modal utama jika seseorang ingin memasuki dunia kerja, namun umumnya perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya dari pada yang belum memiliki pengalaman. Hal tersebut umum dilakukan karena perusahaan berpendapat bahwa mereka yang memiliki pengalaman kerja akan lebih berkualitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai ketentuan dan permintaan perusahaan.

Adapun manfaat adanya pengalaman kerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kecermatan seseorang dalam memberikan suatu persepsi.
2. Dengan adanya pengalaman kerja, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, dengan kata lain karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

1.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut Handoko (2009) diacu dalam Riadi (2020), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor latar belakang pribadi, faktor ini untuk menunjukkan apa yang seseorang telah lakukan dimasa lalunya, mencakup pendidikan, kursus, latihan kerja dan pekerjaan di masa lalunya.
2. Faktor bakat dan minat, faktor ini untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Faktor sikap dan kebutuhan (attitudes and needs), faktor ini fungsi untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Faktor kemampuan analitis dan manipulatif, faktor ini berguna untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Faktor keterampilan dan kemampuan teknik, faktor ini berfungsi untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

1.1.3.3 Indikator pengalaman kerja

Menurut Foster (2011) diacu dalam Riadi (2020), terdapat beberapa aspek yang bisa menjadi indikator pengalaman kerja seseorang, yaitu:

Tabel 1.2 Indikator Pengalaman Kerja

Indikator Pengalaman Kerja
1. Lama waktu dan masa kerja. Masa kerja adalah ukuran terkait berapa lama waktu yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan adalah ukuran terkait konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga dapat mencakup pemahaman dan penerapan informasi pada tanggung

jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan terkait pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Hal tersebut bisa berupa pendidikan umum yang telah ditempuh atau pendidikan khusus berupa pelatihan-pelatihan tertentu.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Merupakan ukuran terkait tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Karyawan yang sudah mampu dan terbiasa mengoperasikan peralatan yang digunakan dalam suatu pekerjaan akan dengan mudah menjalankan tugas atau pekerjaan tersebut.

1.1.4 Kinerja

Secara harfiah, menurut kamus besar bahasa Indonesia kinerja memiliki arti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (tentang peralatan). Menurut pendapat Khan (2010) yang diacu dalam Busro (2018), kinerja adalah prestasi kerja (*performance*) yang berupa kualitas ataupun kuantitas yang dapat dicapai seseorang dalam periode tertentu.

Bila mengacu dengan kata *performance* dimana salah satu entrinya adalah hasil dari suatu pekerjaan, maka dapat disimpulkan *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik sebagai individu atau kelompok dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan bersangkutan dengan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai dengan batasan waktu yang diberikan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika maupun moral.

1.1.4.1 Manfaat Kinerja

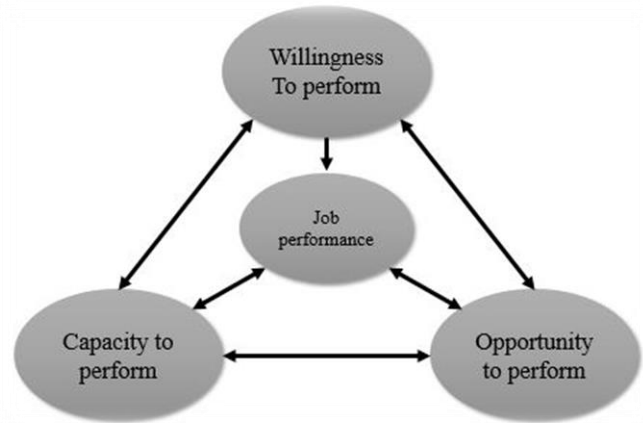
Menurut Robbins (2011) diacu dalam Rosmaini dan Tanjung (2019), ia berpendapat bahwa secara garis besar manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Memberi masukan untuk manajemen atau pimpinan organisasi atau perusahaan dalam mengambil keputusan atau kebijakan dalam bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan dalam bidang pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja, yang dengan cara tersebut dapat dengan tepat menunjukkan keterampilan dan kompensasi karyawan yang tidak memadai untuk dapat dikembangkan dan diperbaiki.
3. Memberikan umpan balik atau feedback kepada para karyawan melalui bagaimana pandangan perusahaan terhadap kinerja mereka.
4. Digunakan sebagai alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif, bonus dan imbalan lainnya.

1.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson 2002 yang diacu dalam Busro 2018, mereka berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1.1 Determinant of Job Performance



Gambar tersebut memberitahukan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja atau *job performance*:

1. Kapasitas untuk berkinerja (*Capacity to perform*)
2. Kesempatan untuk berkinerja (*Opportunity to perform*)
3. Kemauan/kesediaan untuk berkinerja (*Willingness to perform*)

1.1.4.3 Dimensi dan indikator kinerja

Dari beberapa pengertian terkait apa itu kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki definisi operasional yaitu, sebagai hasil kerja yang dihasilkan dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan, dan disertai kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan (Busro, 2018). Kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut.

Tabel 1.3 Indikator Kinerja

Dimensi	Indikator
1. Dimensi hasil kerja	a. Kualitas hasil kerja b. Kuantitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Dimensi perilaku kerja	a. Disiplin kerja b. Inisiatif c. ketelitian
3. Dimensi sifat pribadi	a. Kejujuran b. Kreativitas

Dimensi dan indikator kinerja menurut Busro (2018).

1.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengkaji manfaat yang bisa diambil, sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil- hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, diantaranya:

Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel dan metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Sri Meike Jusup (2020)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo	Pengetahuan (X1), keterampilan (X2), sifat/ciri (X3), motif (X4), Konsep diri (X5), kinerja pegawai (Y), dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Uji F) dan terdapat variabel luar yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa Pengetahuan,

			menggunakan teknik analisa regresi linier berganda.	Keterampilan, Sifat/ciri bawaan, motif dan Konsep diri berpengaruh secara positif dan signifiakan terhadap Kinerja Pegawai.
2.	Raden rijanto dan Risti risnawati (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	Pengalaman kerja (X1), motivasi kerja (X2), latar belakang pendidikan (X3), kinerja karyawan (Y), dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berdampak positif pada kinerja. Motivasi kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh negatif, sehingga dapat disimpulkan tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja. Latar belakang pendidikan tidak memiliki kontribusi terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel berpengaruh Pengalaman kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja sebesar 38,5%, sedangkan 61,5% dipengaruhi atau

				dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3.	Ade Dony Firmansyah (2020)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.	Kompetensi (X), Kinerja (Y) dan menggunakan teknik analisis uji regresi.	hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa semua faktor yang terdiri dari kompetensi yaitu berorientasi prestasi dan tindakan, membantu dan melayani orang lain, kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak, Kemampuan manajerial, kemampuan kognisi dan kemampuan efektivitas pribadi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan

				Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.
4.	Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y), dan menggunakan teknik analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)	Kompetensi (X), Kinerja Karyawan (Y) dan teknik analisis yang digunakan yaitu metode	Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel

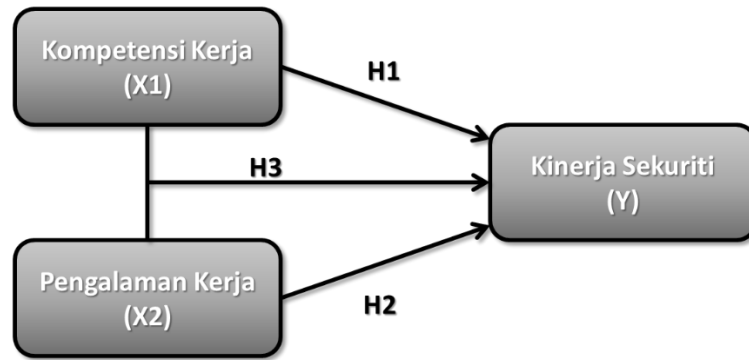
			regresi linier sederhana.	Bandung. Dari Koefisien Determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
--	--	--	---------------------------	---

1.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau kerangka teoritis merupakan serangkaian teori-teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka yang dapat menjadi acuan penelitian, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan alternatif atau solusi dari masalah yang ditetapkan, disusun dalam bentuk matrik, bagan, atau gambar. Pada dasarnya kinerja setiap karyawan pada suatu perusahaan akan berbeda-beda, dikarenakan karakteristik dan kemampuan karyawan yang berbeda-beda pula.

Berdasarkan penjelasan yang sudah di paparkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan model penelitian sebagai berikut.

Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran



H1 : X1 berpengaruh terhadap Y

H2 : X2 Berpengaruh terhadap Y

H3 : X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y

1.4 Hipotesis

Secara bahasa Hipotesis berasal dari kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan *tesis* (kesimpulan). Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian. Maka dari itu berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis maka peneliti mejabarkan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga adanya pengaruh positif dari kompetensi kerja terhadap kinerja Sekuriti pada PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga.
- H2 : Diduga adanya pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja Sekuriti pada PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga.
- H3 : Diduga adanya pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja Sekuriti pada PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1 Variabel Penelitian

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi lebih dalam mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Secara teoritis variabel dapat di definisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang lain atau satu objek dengan objek yang lain, menurut (Hatch dan Farhady, 1981 diacu dalam Sugiyono, 2018).

Berdasarkan teori tersebut maka dalam penelitian ini peneliti menjabarkan variabel yang akan diteliti, sebagai berikut :

1.1.1 Variabel Independen

Peneliti menetapkan ”Kompetensi Kerja (X1)” dan “Pengalaman Kerja (X2)” sebagai variabel independen atau variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen.

Kompetensi Kerja (X1) adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Busro, 2018). Adapun definisi operasional kompetensi kerja yang peneliti yakini yaitu berbagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan secara kasual dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan menurut Sepencer & Spencer diacu dalam Busro (2018). Ada beberapa dimensi yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan indikator

kompetensi seperti yang sudah di jelaskan pada bab 2, adapun dalam penelitian ini peneliti menyesuaikan dengan keadaan lingkungan kerja Sekuriti maka indikator yang digunakan yaitu:

- Pengetahuan
- Pemahaman
- Kemampuan
- Sikap

Pengalaman Kerja (X2) adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya. Definisi operasional Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh dari pekerjaannya dimasa lampau. Indikator yang digunakan adalah:

- Masa kerja
- Tingkat keterampilan
- Penguasaan terhadap pekerjaan

1.1.2 Variabel Dependen

Peneliti menetapkan “Kinerja Sekuriti (Y)” sebagai variabel dependen atau variabel terikat yang merupakan variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Definisi operasional kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan peran di dalam perusahaan dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Busro, 2018). Adapun indikator yang digunakan yaitu;

- Disiplin kerja

- Kualitas hasil kerja
- Kejujuran
- Ketelitian

1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga yang beralamat di Grand galaxy city, ruko rose garden 3 nomor 3, Jaka setia, Bekasi. Waktu penelitian di mulai pada bulan Oktober hingga selesai.

1.3 Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis sumber data berdasarkan asal data tersebut diperoleh, yaitu data primer dan data sekunder.

1.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diambil sendiri oleh peneliti dari sumber utama untuk kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Azuar dan Irfan, 2013 diacu dalam Yuliana, 2019). Untuk data primer diperoleh langsung dari wawancara dengan manajemen dan melalui penyebaran kuesioner/angket yang diberikan kepada karyawan PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga.

Dimana skala likert digunakan untuk penilaian setiap koresponden dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Nilai / Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Adapun data sekunder berupa data-data yang mendukung data primer yang diperoleh dari sumber-sumber bacaan, arsip-arsip (dokumen-dokumen, buku-buku referensi, jurnal, dan internet atau website serta literatur-literatur lainnya) (Azuar dan Irfan, 2013 diacu dalam Yuliana, 2019).

1.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi sebagai bahan acuan penelitian ini, peneliti menggunakan tiga metode yaitu :

1.4.1 Metode Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneneliti tahu pasti terkait variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari para responden yang menjawab. Pada kuesioner tersebut peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup yang dapat mempermudah responden menjawab pertanyaan hanya dengan memilih jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

Pada penelitian ini kategori teknik yang digunakan peneliti ialah *sensus/sampling total* yaitu pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua dimana seluruh jumlah anggota sekuriti di PT. Jasa

Pengembangan Setia Siaga adalah 70 orang dan seluruh anggota tersebut dianggap sebagai sampel. Menurut Sugiono (2019) penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan *sensus/sampling total*.

1.4.2 Metode Interview (Wawancara)

Yaitu teknik berdialog yang dilakukan oleh pewawancara (*Interviewer*) dengan terwawancara. Peneliti melakukan wawancara dengan tidak terstruktur atau wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data ini dilakukan peneliti saat melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah atau fenomena yang harus diteliti dan apa bila ingin mengetahui hal-hal lebih mendalam dari responden.

1.4.3 Pengamatan (Observasi)

Yaitu dengan cara peneliti mendatangi kantor PT. Jasa Pengembangan Setia Siaga dan mengamati hal-hal yang ada disana yang bisa menjadi sumber informasi terkait penelitian yang sedang diteliti.

1.5 Teknik Analisis Data

1.5.1 Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui kelayakan atau kemampuan suatu kuesioner atau angket, hendaknya peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian validitas dan reabilitas terhadap butir-butir soal atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner atau angket

yang digunakan dalam penelitian. Kuesioner yang layak ialah kuesioner yang dianggap valid dan reliabel.

1.5.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan teknik analisis yang berguna untuk menguji tingkat valid dari sebuah kuesioner. Uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan dari suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur atau dengan kata lain, semakin tinggi kevalidan sebuah kuesioner maka kuesioner tersebut layak digunakan sebagai alat (*instrumen*) pengumpulan data penelitian. Untuk menguji validitas kuesioner terdapat beberapa cara. Pada penelitian ini, peneliti menguji validitas dengan menggunakan *uji validitas product moment person correlation* dengan aplikasi SPSS. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu :

1. Jika r hitung $>$ dari r tabel , maka soal pada kuesioner tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ dari r tabel, maka soal pada kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

1.5.1.2 Uji Reliabilitas

Secara umum reabilitas diartikan suatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas merupakan teknik analisis yang berguna untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah suatu alat pengukur dapat diandalkan/dipercaya dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pada penelitian ini peneliti melakukan uji reabilitas *alpha cronbach's* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* dengan standar

tingkat reabilitas untuk menyatakan tingkat reabilitasnya. Adapun standar tingkat koefisien reabilitas yaitu berkisar antara 0 sampai 1,00. Jika koefisien reabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reabilitasnya, atau dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Nilai alpha 0,0 – 0,20 dinyatakan kurang reliabel
- Nilai alpha 0,20 – 0,40 dinyatakan agak reliabel
- Nilai alpha 0,40 – 0,60 dinyatakan cukup reliabel
- Nilai alpha 0,60 – 0,80 dinyatakan reliabel
- Nilai alpha 0,80 – 1,00 dinyatakan sangat reliabel

1.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Pada analisis regresi linier berganda terdapat empat jenis uji asumsi yaitu; uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Namun tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda, dalam hal ini peneliti hanya melakukan 3 jenis uji saja tanpa menguji autokorelasi karena data yang diteliti bukan merupakan data *time series*. Pada penelitian ini peneliti melakukan uji asumsi klasik menggunakan aplikasi IBM SPSS 23.

1.5.2.1 Uji Normalitas

Dilihat dari kata dasarnya “Normal” maka sudah dapat diperkirakan bahwa fungsinya ialah untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian

berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan metode untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas *kolmogorov-smirnov* menggunakan aplikasi SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* yaitu:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar ($>$) dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

1.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan yang kuat diantara variabel bebasnya dengan kata lain tidak memiliki gejala multikolinearitas. Untuk mengetahui hal tersebut setidaknya ada beberapa cara, yaitu: (1) Melihat nilai korelasi antar variabel. (2) Melihat nilai condition index dan eigenvalue. (3) Melihat nilai tolerance dan variance inflating factor (VIF).

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan variance inflating factor (VIF) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas (tolerance dan VIF) yaitu:

1. Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance
 - Jika nilai Tolerance lebih besar ($>$) dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

- Jika nilai Tolerance lebih kecil (<) dari 0.10 maka artinya terjadi multikolinearitas pada model regresi.
2. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Factor)
- Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.
 - Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas pada model regresi.

1.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Dalam analisa statistik ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas, yaitu dengan melakukan uji glejser, uji koefisien korelasi spearman, melihat pola gambar *scatterplots* dan uji park.

Pada penelitian ini peneliti mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas dengan cara melihat pola gambar *scatterplots* dengan ketentuan, tidak terjadi gejala heterokedastisitas jika:

1. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik tidak berpola.

1.5.3 Uji Hipotesis Penelitian

1.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel satu terhadap variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Analisis regresi linier berganda (multiples) berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent (variabel bebas atau X) terhadap variabel dependent (variabel terikat atau Y). Dengan kata lain, apabila ingin mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y maka harus menggunakan analisis regresi linier berganda (multiples). Pada penelitian ini, peneliti melakukan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Adapun rumusnya sebagai berikut :

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

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum x}{n} \qquad b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X₁ = Kompetensi kerja (Variabel Independen)

X₂ = Pengalaman kerja (Variabel Independen)

Y = Kinerja (Variabel Dependen)

1.5.3.2 Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas atau independent (X) terhadap variabel terikat atau dependent (Y). Atau dengan kata lain untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini peneliti melakukan uji t dengan menggunakan

aplikasi SPSS. Dasar pengambilan keputusan pada uji t ada dua acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan, yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig)

- Jika nilai signifikansi (Sig) < probabilitas 0,05 maka disimpulkan ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- Jika nilai signifikansi (Sig) > probabilitas 0,05 maka disimpulkan tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

2. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel

- Jika nilai t hitung > t tabel maka disimpulkan ada pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- Jika nilai t hitug < t tabel maka disimpulkan tidak ada pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Adapun rumus mencari t tabel yaitu:

$$t_{tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; N - k - 1 \right)$$

α = nilai batas signifikansi (0,05)

N = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

1.5.3.3 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas atau independent (X) terhadap variabel terikat atau dependent (Y). Pada penelitian ini peneliti melakukan

uji f dengan menggunakan aplikasi SPSS. Terdapat dua cara yang dapat digunakan sebagai pedoman dasar pengambilan keputusan dalam uji f, yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari output Anova
 - Jika nilai Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima. Maka disimpulkan variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.
 - Jika nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak. Maka disimpulkan variabel X1 dan X2 secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Berdasarkan nilai perbandingan f hitung dengan f tabel
 - Jika nilai f hitung > f tabel, maka hipotesis diterima. Maka disimpulkan variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.
 - Jika nilai f hitung < f tabel, maka hipotesis ditolak. Maka disimpulkan variabel X1 dan X2 secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Adapun rumus menemukan koordinat f tabel :

$$F_{tabel} = F(k ; N - k)$$

k = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah sampel

1.5.3.4 Uji R Square (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan “R²” berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas atau independent (X) secara simultan terhadap variabel terikat atau dependent (Y). Persyaratan yang harus terpenuhi agar dapat memaknai nilai koefisien determinasi adalah hasil uji f dalam analisis regresi linier berganda bernilai signifikan, yang berarti bahwa ada pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y. Sebaliknya jika nilai uji f tidak signifikan, maka

koefisien determinasi tidak dapat digunakan atau dipakai untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X secara simulta terhadap variabel Y.