



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA AMIL YAYASAN DANA
SOSIAL AL FALAH SURABAYA**

Skripsi

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)**

Oleh:

Amara Choirus Sofa
NIM. B94217037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2021**

LEMBAR KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amara Choirus Sofa

NIM : B94217037

Program Studi : Manajemen Dakwah

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya” adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang belum karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran ataskarya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 12 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



Amara Choirus Sofa

NIM. B94217037

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penelitian skripsi ini ditulis oleh:

Nama : Amara Choirus Sofa

Nim : B94217037

Fakultas/Prodi : Dakwah Dan Komunikasi/Manajemen
Dakwah

Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja dan
Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi
Kerja Amil Yayasan Dana Sosial Al
Falah Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 05 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I., M.Lib., M.Lib., Ph.D.
NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

SKRIPSI

Disusun Oleh:
Amara Choirus Sofa
NIM. B94217037

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada tanggal 12 Juli 2021

Penguji I



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib., M.Lib., Ph.D.
NIP. 196605141992032001

Penguji II



H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 196401021999031001

Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si.
NIP. 197512302003121001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM.
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 12 Juli 2021

Dekan



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003 €

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : AMARA CHOIRUS SOFA
NIM : B94217037
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : amarachoirusofa@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul:

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP

PRESTASI KERJA AMIL YAYASAN DANA SOSIAL AL FALAH SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Juli 2021

Penulis

(AMARA CHOIRUS SOFA)

ABSTRAK

Amara Choirus Sofa, NIM. B94217037, 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Di bawah bimbingan Dra. Imas Maesaroh, Dip.I., M.Lib., M.Lib., Ph.D.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan teori mengenai ada atau tidaknya Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya secara parsial dan simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya secara parsial dan simultan. Selain itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan tertinggi dan hubungan terendah antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya serta untuk memprediksi tingkat prestasi kerja di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya di waktu yang akan mendatang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan hipotesis asosiatif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Penelitian ini memperoleh enam jawaban dari rumusan masalah mengenai kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja, sebagai berikut:

Pertama, terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya secara parsial. *Kedua*, terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah

Surabaya secara simultan. *Ketiga*, nilai hubungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara parsial memperoleh hasil 0,680 dan 0,640. Nilai hubungan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,680 memiliki makna nilai hubungan tinggi atau kuat. Begitu juga dengan nilai hubungan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,640 memiliki makna nilai hubungan tinggi atau kuat. *Keempat*, nilai hubungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara simultan memperoleh hasil sebesar 0,70. *Kelima*, variabel yang memiliki nilai hubungan lebih tinggi adalah kemampuan kerja dengan nilai sebesar 0,680. *Keenam*, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediktor prestasi kerja di masa yang akan mendatang. Karena, nilai SEE menunjukkan hasil lebih kecil daripada nilai simpangan baku ($4,779 < 6,495$).

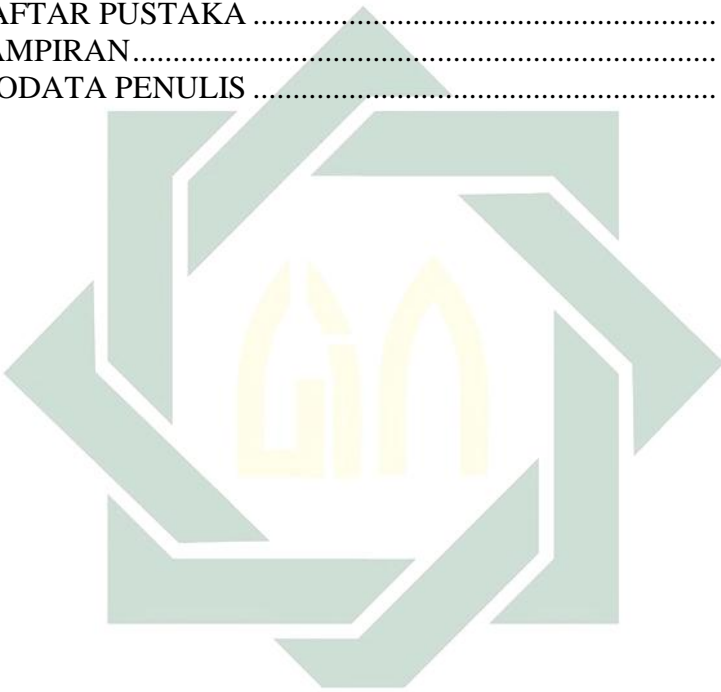
Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja*

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
LEMBAR KEASLIAN KARYA	v
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI	ii
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional	10
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN TEORITIK	14
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
B. Kerangka Teori	18
1. Kemampuan Kerja	18
2. Pengalaman Kerja	31
3. Prestasi Kerja	43
C. Paradigma Penelitian	55
1. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	55
2. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja	55
D. Hipotesis Penelitian	56
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	59

B. Lokasi Penelitian	60
C. Populasi	60
D. Variabel dan Indikator Penelitian	60
1. Variabel Penelitian	60
2. Indikator Penelitian	61
E. Tahap-Tahap Penelitian	64
1. Tahap Persiapan.....	64
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian	64
3. Tahap Pengolahan Data.....	65
F. Teknik Pengumpulan data	65
1. Kuesioner (angket)	65
2. Dokumentasi.....	67
G. Teknik Validitas Instrumen Penelitian	67
1. Uji Validitas (r).....	67
2. Uji Reliabilitas.....	71
H. Teknik Analisis Data	73
1. Uji asumsi klasik (Uji normalitas data).....	74
2. Uji Multikolinieritas	74
3. Uji Heteroskedastisitas	75
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	78
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	78
1. Profil Yayasan	78
2. Struktur Kepengurusan	79
B. Penyajian Data.....	80
1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kemampuan Kerja (X1)	80
2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pengalaman Kerja (X2)	89
3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja (Y)	101
C. Analisis Data.....	115
1. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	115
2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	119

D. Pengujian Hipotesis	127
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	129
BAB V PENUTUP.....	136
A. Kesimpulan.....	136
B. Saran dan Rekomendasi.....	139
C. Keterbatasan Penelitian	140
DAFTAR PUSTAKA	141
LAMPIRAN.....	151
BIODATA PENULIS	157



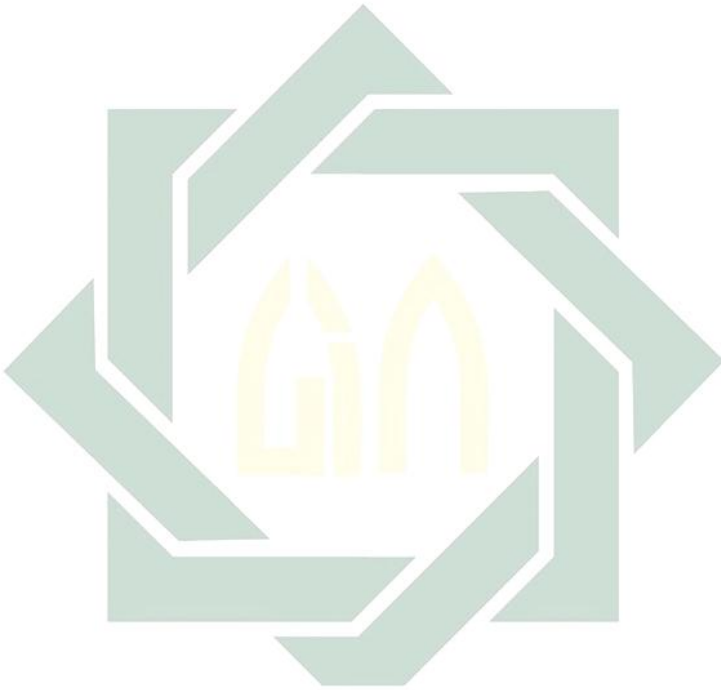
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Penelitian	67
Tabel 1.2 Nilai r product moment.....	73
Tabel 1.3 Hasil validitas variabel kemampuan kerja (X1)...	74
Tabel 1.4 Hasil validitas variabel pengalaman kerja (X2)...	75
Tabel 1.5 Hasil validitas variabel prestasi kerja (Y).....	76
Tabel 1.6 Hasil uji reliabilitas variabel kemampuan kerja (X1)	77
Tabel 1.7 Hasil uji reliabilitas variabel pengalaman kerja (X2)	78
Tabel 1.8 Hasil uji reliabilitas variabel prestasi kerja (Y) ...	78
Tabel 1.9 Frekuensi jawaban pernyataan X1.1	85
Tabel 1.10 Frekuensi jawaban pernyataan X1.2	86
Tabel 1.11 Frekuensi jawaban pernyataan X1.3	87
Tabel 1.12 Frekuensi jawaban pernyataan X1.4.....	88
Tabel 1.13 Frekuensi jawaban pernyataan X1.5.....	89
Tabel 1.14 Frekuensi jawaban pernyataan X1.6.....	90
Tabel 1.15 Frekuensi jawaban pernyataan X1.7	91
Tabel 1.16 Frekuensi jawaban pernyataan X1.8.....	92
Tabel 1.17 Frekuensi jawaban pernyataan X1.9.....	93
Tabel 1.18 Frekuensi jawaban pernyataan X1.10.....	94
Tabel 1.19 Frekuensi jawaban pernyataan X1.11	95
Tabel 1.20 Frekuensi jawaban pernyataan X1.12.....	96
Tabel 1.21 Frekuensi jawaban pernyataan X2.1	97
Tabel 1.22 Frekuensi jawaban pernyataan X2.2	98
Tabel 1.23 Frekuensi jawaban pernyataan X2.3	99
Tabel 1.24 Frekuensi jawaban pernyataan X2.4.....	100
Tabel 1.25 Frekuensi jawaban pernyataan X2.5	101
Tabel 1.26 Frekuensi jawaban pernyataan X2.6.....	102
Tabel 1.27 Frekuensi jawaban pernyataan X2.7	102
Tabel 1.28 Frekuensi jawaban pernyataan X2.8.....	103
Tabel 1.29 Frekuensi jawaban pernyataan X2.9	104
Tabel 1.30 Frekuensi jawaban pernyataan X2.10.....	105
Tabel 1.31 Frekuensi jawaban pernyataan X2.11	105
Tabel 1.32 Frekuensi jawaban pernyataan X2.12.....	106

Tabel 1.33 Frekuensi jawaban pernyataan X2.13	107
Tabel 1.34 Frekuensi jawaban pernyataan X2.14	108
Tabel 1.35 Frekuensi jawaban pernyataan X2.15	109
Tabel 1.36 Frekuensi jawaban pernyataan Y.1	110
Tabel 1.37 Frekuensi jawaban pernyataan Y.2	111
Tabel 1.38 Frekuensi jawaban pernyataan Y.3	112
Tabel 1.39 Frekuensi jawaban pernyataan Y.4	113
Tabel 1.40 Frekuensi jawaban pernyataan Y.5	114
Tabel 1.41 Frekuensi jawaban pernyataan Y.6	115
Tabel 1.42 Frekuensi jawaban pernyataan Y.7	116
Tabel 1.43 Frekuensi jawaban pernyataan Y.8	117
Tabel 1.44 Frekuensi jawaban pernyataan Y.9	118
Tabel 1.45 Frekuensi jawaban pernyataan Y.10	119
Tabel 1.46 Frekuensi jawaban pernyataan Y.11	120
Tabel 1.47 Frekuensi jawaban pernyataan Y.12	121
Tabel 1.48 Frekuensi jawaban pernyataan Y.13	122
Tabel 1.49 Frekuensi jawaban pernyataan Y.14	123
Tabel 1.50 Frekuensi jawaban pernyataan Y.15	124
Tabel 1.51 Frekuensi jawaban pernyataan Y.1	125
Tabel 1.52 Uji Normalitas.....	126
Tabel 1.53 Uji Multikolinieritas.....	127
Tabel 1.54 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser ..	129
Tabel 1.55 Descriptive Statistics.....	130
Tabel 1.56 Correlations.....	131
Tabel 1.57 Signifikansi	131
Tabel 1.58 Makna dan Nilai Korelasi Product Momeent	133
Tabel 1.59 Variables Entered/Removed.....	133
Tabel 1.60 Model Summary.....	134
Tabel 1.61 Standart Error The Estimates (SEE)	135
Tabel 1.62 Anova.....	136
Tabel 1.63 Coefficients	136

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot	128
Gambar 2.2 Diagram Correlation.....	132



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organizing (Pengorganisasian) memiliki hubungan erat dengan organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah bagi para individu untuk berkumpul dan memiliki tujuan yang sama. Organisasi tersebut memerlukan sistem di dalamnya, salah satunya yaitu Pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan sebuah langkah setelah dilakukannya proses perencanaan, yaitu tahap pertama pada fungsi manajemen. Dalam hal ini, dengan adanya pengorganisasian yang baik akan menghasilkan bentuk organisasi yang baik. Organisasi dapat dikatakan baik apabila sistem kerja, struktur, sumber daya hingga aspek lainnya berjalan secara tersistem.¹ Sehingga dapat disimpulkan, bahwa sebuah organisasi memang memerlukan keberadaan pengorganisasian, di mana hal tersebut berguna untuk mensukseskan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Adapun definisi *organizing* dalam ilmu manajemen sangat luas.

Organizing menurut Siagian diartikan sebagai keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang yang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian yang telah ditentukan.² *Organizing* atau biasa disebut pengorganisasian

¹ Fathor Rachman, "Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadith," *Jurnal Studi Keislaman* 1, no. 2 (2015): 291.

² Rifki Faisal, Miftaahul Zannah, And Jaka Sulaksana, "Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus Di Home Industri Asri Rahayu Di Wilayah Majalengka) Management Function Effect On Employee Satisfaction (A Case Of Home Industry Asri Rahayu In

menurut Septiani & Wiyono merupakan proses pembagian kerja dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi.³ Dari uraian definisi mengenai *organizing* atau pengorganisasian, maka penulis dapat menyimpulkan, bahwa *organizing* merupakan salah satu fungsi-fungsi manajmene. *Organizing* merupakan teknik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana seluruh SDM akan dibagi pekerjaan sesuai dengan kemampuan. Hal tersebut dilakukan agar pekerjaan pada perusahaan berjalan secara efektif dan efisien, sehingga dapat memaksimalkan kinerja individu yang nantinya berdampak kepada prestasi kerja karyawan dan perusahaan.

Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.⁴ Prestasi kerja disebut sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.⁵ Dari definisi tersebut, penulis berpendapat, bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil atau kinerja dari apa yang telah dilakukan seorang

Majalengka Region),” *Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan* 4 (2016): 157–166.

³ Mia Nurdiana Dan Ari Prayoga, “Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka Di Madrasah,” *Madrasa: Journal Of Islamic Educational Management* 1, No. 1 (2018): 13.

⁴ Anisah Nurmalsari, “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau,” *eJournal Pemerintahan Integratif* 1, no. 3 (2015): 102–114.

⁵ Ahmad Nur Rofi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang,” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* 3 (2012): 6-7.

individu. Prestasi kerja dapat dinilai dari hasil kerja individu terhadap beban kerja yang diberikan suatu perusahaan atau organisasi. Dalam praktiknya, prestasi kerja memiliki banyak faktor.

Prestasi kerja merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu yang pertama adalah faktor kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. Faktor kedua merupakan kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan ketiga faktor tingkat motivasi kerja.⁶ Selain kedua faktor tersebut, prestasi kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.⁷ Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.⁸ Jika dijabarkan dari keseluruhan pendapat, maka akan didapatkan banyak faktor prestasi kerja. Dari uraian faktor prestasi kerja di atas, maka penulis akan mengambil dua macam faktor dari prestasi kerja. Faktor prestasi kerja yang akan dijadikan pendukung dalam penelitian ini adalah faktor kemampuan kerja dan kedua adalah faktor pengalaman kerja.

Kemampuan (*ability*) didefinisikan sebagai suatu potensi atau kecakapan individu dalam menguasai keahlian bekerja serta melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu

⁶ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang," *Jurnal Ilmu Manajemen Daan Akuntansi Terapan* 3 (2012): 7.

⁷ Muhamad Isa Indrawan, "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan," *Journal Abdi Ilmu* 10, No. 2 (2017): 1851.

⁸ Anisah Nurmalasari, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau," *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 1, No. 3 (2015): 108.

pekerjaan.⁹ Kemampuan kerja merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁰ Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengerjakan berbagai tugas pekerjaan.¹¹ Kemampuan kerja perlu dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan, karena pada dasarnya setiap pekerjaan harus dikerjakan sesuai kemampuan masing-masing individu. Dengan demikian, penulis menyimpulkan, bahwa kemampuan kerja merupakan sebuah keahlian yang dimiliki seorang individu. Kemampuan setiap individu akan memberikan dampak besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap individu perlu memiliki keahlian yang sesuai di bidang pekerjaannya.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Hal tersebut diukur dari jenis pekerjaan serta masa kerja ketika menjalankan pekerjaan dalam periode yang ditentukan.¹² Pengalaman kerja didefinisikan juga sebagai suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan

⁹ Amelia Rahmi And Abdul Aziz, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh," *Jurnal Bisnis Administrasi* 06, No. 02 (2017): 26.

¹⁰ Syamsul Hadi Senen, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata," *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, no. 2 (2008): 1–82.

¹¹ Susilo Wulandari, "Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang," *Jurnal Lentera Bisnis* 8, No. 1 (2019): 99.

¹² Ni Nyoman Yulianthini Luh Aristarini, I Ketut Kirya, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja," *Jurnal Jurusan Manajemen* 2, no. 1 (2013). 50.

yang dimiliki pegawai untuk menjalankan tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.¹³ Pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dalam memperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.¹⁴ Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal.¹⁵ Dari uraian di atas, maka penulis berpendapat bahwa, pengalaman kerja merupakan sebuah pengetahuan atau keterampilan individu yang didapat ketika melakukan pekerjaan. Dapat dikatakan pengalaman ini adalah suatu riwayat kerja individu di berbagai bidang pekerjaan yang dijalankannya.

Dari kedua faktor yang mempengaruhi sebuah prestasi kerja di atas, yakni kemampuan kerja serta pengalaman kerja, penulis ingin melanjutkannya kepada sebuah penelitian. Pada penelitian ini, penulis akan memakai kemampuan kerja, pengalaman kerja, serta prestasi kerja sebagai variabel penelitian. Peneliti mengambil variabel tersebut untuk diteliti di sebuah yayasan, di mana yayasan tersebut bukan layaknya perusahaan profit melainkan bergerak pada non profit. Dalam sebuah yayasan, perlu adanya sebuah kemampuan dan pengalaman kerja untuk menilai sejauh mana prestasi kerja para karyawan. Oleh karena itu, keberadaan kemampuan dan pengalaman untuk menentukan prestasi kerja karyawan perlu

¹³ Nana Wariati, Dahniar, And Tinik Sugiati, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur," *Jurnal Wawasan Manajemen* 3, No. 3 (2015): 220.

¹⁴ Muhamad Isa Indrawan, "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan," *Journal Abdi Ilmu* 10, No. 2 (2017): 1852.

¹⁵ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan* 3 (2012): 6-7.

untuk dilakukan penelitian di perusahaan, organisasi dan sektor informal lainnya.

Peneliti melakukan penelitian yang berkaitan dengan keberadaan yayasan atau organisasi di bidang non profit. Dalam segi keilmuan, keberadaan yayasan perlu dimanajemen dengan baik, utamanya dalam segi sumber daya manusia atau karyawan. Jika semua karyawan memiliki kemampuan serta pengalaman kerja yang baik, maka pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan baik sehingga hal tersebut berdampak kepada prestasi setiap individu. Pada dasarnya kemampuan kerja adalah sejauh mana orang tersebut dapat bekerja.¹⁶ Sedangkan pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu yang merupakan suatu proses yang pernah dialami seseorang. Dengan demikian, kemampuan dan pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan, dalam sektor informal atau non profit.¹⁷

Selain dari segi keilmuan, penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan memberikan banyak manfaat kepada pihak yang dijadikan objek penelitian serta berdampak kepada masyarakat di luar objek. Pada hakikatnya, penelitian ini bermanfaat untuk semua orang yang sedang menjalani proses bekerja. Orang bekerja tidak akan jauh dari keberadaan kemampuan, pengalaman, serta prestasi kerja. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan akan memberikan dampak positif kepada masyarakat, misalnya dengan mengetahui hasil penelitian ini maka daya tarik seseorang untuk mencari

¹⁶ Arviana Wulandari And Ramadhani Hamzah, "Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *Jurnal Signaling* 8, No. 2 (2019): 43.

¹⁷ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang," *Jurnal Ilmu Manajemen Daan Akuntansi Terapan* 3 (2012): 6-7.

kemampuan serta pekerjaan dalam bekerja akan semakin meningkat, sehingga prestasi setiap orang pun akan lebih berkembang.

Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) dikukuhkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional oleh Menteri Agama Republik Indonesia dengan SK No. 532 tanggal 10 Desember 2001 menjadi entitas yang menaruh perhatian mendalam pada kemanusiaan yang universal. Melalui Divisi Penyaluran Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) semakin meneguhkan pendayagunaan dana Donatur secara syar'i, efisien, efektif, dan produktif. Yayasan ini memiliki prestasi baik, yang dibuktikan dengan diraihnya penghargaan dalam kategori Laporan Keuangan Dana Fundraising Zakat Terbaik pada ajang Indonesia Fundraising Award 2020. Prestasi tersebut tidak terlepas dari para kerja keras anggota. Penulis mengetahui, ada beberapa hal unik pada yayasan, antara lain adanya ketidaksesuaian posisi atau jenis pekerjaan dengan latar belakang pendidikan serta keberhasilan prestasi kerja tanpa didasari atau tanpa adanya pengalaman kerja.

Para amil di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) tidak semua berlatar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaannya. Banyak amil yang belum memiliki pengalaman kerja karena merupakan *fresh graduate*. Dengan demikian, ketika para amil bergabung di yayasan, belum ada suatu kemampuan serta pengalaman kerja yang mendukung atas pekerjaannya saat ini. Oleh karena itu, penulis menganggap hal tersebut unik. Dengan dibuktikannya prestasi yang diperoleh seharusnya memiliki hubungan dengan adanya kemampuan dan pengalaman kerja sebelumnya.

Sehubungan dengan pemaparan di atas, penulis telah melakukan observasi atau penelitian yang berkenaan dengan kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja di sebuah yayasan. Penulis mengangkat penelitian dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya secara parsial?
2. Adakah pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya secara simultan?
3. Berapakah nilai hubungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya secara parsial?
4. Berapakah nilai hubungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya secara simultan?
5. Manakah variabel yang memiliki hubungan tertinggi antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya?
6. Berdasarkan analisa regresi, apakah kemampuan kerja dan pengalaman kerja dapat memprediksi tingkat prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti menulis penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh atau hubungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap tingkat prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya, yang meliputi :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya secara parsial.

2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya secara simultan.
3. Untuk mengetahui berapa besar nilai kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya secara parsial.
4. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya secara simultan.
5. Untuk mengetahui hubungan tertinggi antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.
6. Untuk mengetahui analisa regresi dari kemampuan kerja dan pengalaman kerja dapat memprediksi tingkat prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoretik
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu, yaitu pengetahuan manajemen bagi pihak-pihak tertentu.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya bagi peneliti lain terhadap objek sejenis atau aspek yang belum ada di dalam penelitian ini.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Penelitian ini dapat memberikan informasi, bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak manfaat sebagai bahan masukan untuk penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

E. Definisi Operasional

1. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dapat diartikan dari dua unsur kata, pertama kemampuan dan kedua bekerja. Kemampuan diartikan sebagai kesanggupan, kecakapan, serta kekuatan.¹⁸ Sedangkan arti kata dari bekerja adalah melakukan suatu pekerjaan/perbuatan/berbuat sesuatu.¹⁹ Kemampuan kerja adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang individu.²⁰ Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengerjakan berbagai tugas pekerjaan.²¹ Kemampuan kerja atau *work ability* dapat dilihat sebagai keseimbangan, di mana keseimbangan tersebut antara tuntutan kerja dan sumber daya masing-masing individu pekerja.²²

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dapat diartikan dari dua unsur kata, pertama pengalaman dan kedua bekerja. Pengalaman diartikan sebagai suatu kejadian yang pernah

¹⁸ KBBI Daring, “*Definisi Kemampuan*,” 2016, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Kemampuan>.

¹⁹ KBBI Daring, “*Definisi Bekerja*,” 2016, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Bekerja>.

²⁰ Ibid.,

²¹ Susilo Wulandari, “Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang,” *Jurnal Lentera Bisnis* 8, No. 1 (2019): 99.

²² Arviana Wulandari And Ramadhani Hamzah, “Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan,” *Jurnal Signaling* 8, No. 2 (2019): 43.

dialami/dirasai/dijalani/ditanggung seseorang.²³

Sedangkan arti kata dari bekerja adalah melakukan suatu pekerjaan/perbuatan/berbuat sesuatu.²⁴ Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang individu dalam bekerja. Hal tersebut diukur dari jenis pekerjaan serta masa kerja ketika menjalankan pekerjaan dalam periode yang ditentukan.²⁵

Pengalaman kerja didefinisikan juga sebagai suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menjalankan tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.²⁶

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dapat diartikan dari dua unsur kata, pertama prestasi dan kedua bekerja. Prestasi diartikan sebagai sebuah hasil yang telah dicapai seseorang dari apa yang telah dilakukan atau dikerjakan.²⁷ Sedangkan arti kata dari bekerja adalah melakukan suatu pekerjaan/perbuatan/berbuat sesuatu.²⁸ Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

²³ KBBI Daring, “*Definisi Pengalaman*,” 2016, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Pengalaman>.

²⁴ Ibid.

²⁵ Luh Aristarini, I Ketut Kirya, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja,” *e-Journal Bisma Universitas Ganesha Jurusan Manajemen* 2 (2014): 1-8.

²⁶ Nana Wariati, Dahniar, And Tinik Sugiati, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur,” *Jurnal Wawasan Manajemen* 3, No. 3 (2015): 220.

²⁷ KBBI Daring, “*Definisi Prestasi*,” 2016, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Prestasi>.

²⁸ KBBI Daring, “*Definisi Bekerja*.”

dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.²⁹ Prestasi kerja disebut sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.³⁰ Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, di mana dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik.³¹

F. Sistematika Pembahasan

Dalam menyusun sistematika pembahasan, peneliti menyusun menjadi lima bab. Lima bab tersebut di antaranya adalah bab pendahuluan, bab kajian teori, bab metode penelitian, bab hasil penelitian, dan bab penutup.

Bab pendahuluan merupakan bab yang akan mengantarkan seluruh pembahasan berikutnya. Bab pendahuluan adalah bab yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan.

Bab kajian teori merupakan bab yang akan berisi tentang dasar-dasar teori yang digunakan seorang penulis dalam mengolah dan menganalisis data-data yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian. Pada bab kajian teori berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian.

²⁹ Nurmalasari, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau," *e-Journal Pemerintahan Integratif* 1, No. 3 (2015): 102-114.

³⁰ Ahmad Nur Rofi, SE, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* 3, No. 1 (2012): 6-7.

³¹ M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan", *Jurnal Humaniora* 4, No. 1 (2020): 107.

Bab metode penelitian merupakan bab yang berisi penjelasan metode serta teknik-teknik penulis dalam melakukan penelitian di lapangan secara rinci. Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel, indikator penelitian, tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, dan teknik analisis data.

Bab hasil penelitian merupakan bab yang paling penting di dalam sebuah penelitian. Bab hasil penelitian berisi tentang profil dari objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian aau analisis data.

Bab penutup merupakan bab terakhir di dalam sebuah penelitian. Bab penutup merupakan kesimpulan dari jawaban-jawaban rumusan masalah penelitian. Bab penutup berisi tentang kesimpulan, saran, rekomendasi, dan keterbatasan seorang peneliti.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Peneliti mencari dan mengambil penelitian terdahulu yang relevan dari beberapa jurnal. Dari penelitian terdahulu, peneliti berhasil mendapatkan hasil penelitian yang memiliki sudut pandang berbeda dalam penelitian yang sedang dikerjakan. Hasil dari penelitian terdahulu yang berhasil ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian sebelumnya berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang”*

Penelitian ini ditulis oleh Ahmad Nur Rofi sebagai salah satu Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang.³² Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan, bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah terletak pada satu variabel bebas pengalaman kerja dan variabel terikat yaitu prestasi kerja. Perbedaan kedua penelitian ini yang akan menunjukkan kebaruan penelitian yang sekarang adalah terletak pada objek penelitiannya. Pada penelitian ini mengambil objek

³² Ahmad Nur Rofi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang,” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan* 3 (2012): 1.

perusahaan profit, sedangkan pada penelitian yang sekarang adalah lembaga non profit.

2. Penelitian sebelumnya berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan*"

Penelitian ini ditulis oleh Muhammad Arif, Taufik Maulana, dan Muhammad Taufik Lesmana sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.³³ Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan, bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah terletak pada satu variabel bebas kemampuan kerja dan variable terikat yaitu prestasi kerja. Perbedaan kedua penelitian ini yang akan menunjukkan kebaruan penelitian yang sekarang adalah terletak pada objek penelitiannya. Pada penelitian ini mengambil objek perusahaan profit, sedangkan pada penelitian yang sekarang adalah lembaga non profit.

3. Penelitian sebelumnya berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh*"

Penelitian ini ditulis oleh Amelia Rahmi dan Abdul Aziz sebagai mahasiswa Program Studi Ekonomi, Fakultas

³³ M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan", *Jurnal Humaniora* 4, No. 1 (2020): 74.

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.³⁴ Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja pelatihan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menyatakan, bahwa disiplin kerja pelatihan kerja, dan kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah terletak pada satu variabel bebas kemampuan kerja dan variabel terikat yaitu prestasi kerja. Perbedaan kedua penelitian ini yang akan menunjukkan kebaruan penelitian yang sekarang adalah terletak pada objek penelitiannya. Pada penelitian ini mengambil objek kantor pemerintahan, sedangkan pada penelitian yang sekarang adalah lembaga non profit.

4. Penelitian sebelumnya berjudul *“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Karyawan di Bagian Garmen PT Seikou Seat Cover”*

Penelitian ini ditulis oleh Veronica Hitalessy, MA. Hamda Roni, dan Ismi Iswandi sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen, STIE Indonesia Membangun, Bandung.³⁵ Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan, bahwa terdapat

³⁴ Amelia Rahmi And Abdul Aziz, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh,” *Jurnal Bisnis Administrasi* 6, No. 2 (2017): 24.

³⁵ Abdul Basyit, Bambang Sutikno, And Joes Dwiharto, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal EMA* 5, No. 1 (2020): 38.

hubungan antara tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah terletak pada satu variabel yaitu pengalaman kerja. Perbedaan kedua penelitian ini yang akan menunjukkan kebaruan penelitian yang sekarang adalah terletak pada objek penelitiannya. Pada penelitian ini mengambil objek perusahaan profit, sedangkan pada penelitian yang sekarang adalah lembaga non profit. Perbedaan lainnya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variable terikat, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan variable terikat.

5. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan”

Penelitian ini ditulis oleh Muhammad Isa Indrawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi.³⁶ Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menyatakan, bahwa etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah terletak pada satu variabel bebas pengalaman kerja dan variabel terikat yaitu prestasi kerja. Perbedaan kedua penelitian ini yang akan menunjukkan kebaruan penelitian yang sekarang adalah terletak pada objek penelitiannya. Pada penelitian ini mengambil objek

³⁶ Muhamad Isa Indrawan, “Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan,” *Jurnal Abdi Ilmu* 10, No. 2 (2017): 1851.

kantor pemerintahan, sedangkan pada penelitian yang sekarang adalah lembaga non profit.

B. Kerangka Teori

1. Kemampuan Kerja

a. Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) didefinisikan sebagai suatu potensi/kecakapan individu dalam menguasai keahlian bekerja serta melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.³⁷ Kemampuan kerja adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Rifai menyatakan, bahwa “kemampuan adalah kesanggupan seseorang terhadap suatu hal dengan dasar penguasaan dan pemahaman berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.”³⁸ Menurut Robbins, “kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja atau *work ability* dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu.”³⁹ Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas

³⁷ Amelia Rahmi And Abdul Aziz, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh,” *Jurnal Bisnis Administrasi* 06, No. 02 (2017): 26.

³⁸ Syamsul Hadi Senen, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Safilindo Permata,” *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, No. 2 (2008): 8.

³⁹ Arviana Wulandari And Ramadhani Hamzah, “Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan,” *Jurnal Signaling* 8, No. 2 (2019): 43.

dalam pekerjaan tertentu. Dengan kemampuan yang dimiliki, maka para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.⁴⁰

Dari uraian beberapa ahli mengenai kemampuan kerja, penulis dapat menyimpulkan dengan singkat definisi kemampuan kerja. Menurut penulis, kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kapasitas tersebut berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, serta keahlian individu dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki, maka individu akan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan tersebut.

b. Sub-Variabel Kemampuan Kerja

Sub-variabel kemampuan kerja menurut Judge adalah kesanggupan kerja, pendidikan, serta masa kerja.⁴¹ Sub-variabel kemampuan kerja yang dinyatakan oleh Irawan, antara lain adalah prestasi kerja, pendidikan, keterampilan, sikap, dan pengetahuan.⁴² Ada pula yang menyatakan, bahwa sub-variabel kemampuan kerja adalah pengetahuan karyawan, keahlian

⁴⁰ M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan", *Jurnal Humaniora* 4, No. 4 (2020): 111.

⁴¹ Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan," *Jurnal Humaniora*, 4, No. 1 (2020): 106.

⁴² Amelia Rahmi And Abdul Aziz, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh," *Jurnal Bisnis Administrasi* 06, No. 02 (2017): 27.

karyawan, dan keterampilan karyawan. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.⁴³

Dari beberapa uraian di atas, banyak yang termasuk di dalam sub-variabel kemampuan kerja. Oleh sebab itu, penulis menentukan tiga buah dimensi pada variabel kemampuan kerja. Di antara tiga sub-variabel yang dipilih oleh penulis untuk diterapkan pada penelitian ini adalah:

1) Keahlian

Keahlian adalah salah satu faktor yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mendukung kualitas pekerjaannya. Keahlian seseorang diperoleh dari pengalaman sehingga meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan. Artha, mendefinisikan, bahwa “keahlian adalah posisi di mana seseorang memiliki pengetahuan yang luas, pendidikan serta keterampilan yang tinggi serta ditambah dengan pengalaman yang dimilikinya.” Kemudian Syafitri berpendapat, bahwa mengatur persyaratan keahlian di dalam menjalankan profesinya, seseorang harus telah menjalani pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup dalam praktik bidang profesinya.⁴⁴

⁴³ Abdul Aziz Nugraha Pratama And Aprina Wardani, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal),” *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8, No. 2 (2018): 120.

⁴⁴ Fitria Alamri, Grace B. Nangoi, And Jantje Tinangon, “Pengaruh Keahlian, Pengalaman, Kompleksitas Tugas Dan Independensi Terhadap Audit Judgement Auditor Internal Pada Inspektorat Provinsi Gorontalo,” *Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi* 5, No. 2 (2017): 595.

Keahlian seseorang tercemin dari seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.⁴⁵ Hasibuan menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.⁴⁶

Dari beberapa uraian definisi di atas, dapat diambil beberapa indikator untuk dilanjutkan kepada penelitian. Indikator dari dimensi keahlian menurut Adventri dalam Narasinga, di antaranya adalah sebagai berikut:⁴⁷

- a) Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan diartikan sebagai dasar kebenaran atau fakta yang harus diketahui dan diterapkan dalam pekerjaan.⁴⁸ Green

⁴⁵ Indri Tolo And Jantje Sepang, "Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, No. 3 (2016): 257.

⁴⁶ Wardani, "Pengaruh Kompensasi, Keahlian, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar," *Jurnal Wawasan Manajemen* (2009): 4.

⁴⁷ Tengku Debby Dinasty Narasinga, "Pengaruh Partisipasi Pemakai Sistem Informasi, Keahlian Pemakai Sistem Informasi Dan Pelatihan Dan Pendidikan Pemakai Sistem Informasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Survey Pada PT Astra International, Tbk Daihatsu Sales Operation Bandung)," *Thesis*, (Bandung: Akuntansi, Universitas Pasundan, 2014): 19

⁴⁸ *Ibid.*,

dalam Narasinga menyatakan bahwa peningkatan pengetahuan tidak selalu menyebabkan perubahan perilaku, tetapi pengetahuan sangat penting diberikan sebelum individu melakukan suatu tindakan. Tindakan akan sesuai dengan pengetahuan apabila individu menerima isyarat yang cukup kuat untuk memotivasi dia bertindak sesuai dengan pengetahuannya.⁴⁹

b) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan diartikan sebagai kesanggupan bawaan sejak lahir atau hasil praktek.⁵⁰ Menurut Robbins, “kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja atau *work ability* dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu.⁵¹ Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dengan kemampuan yang dimiliki, maka para karyawan dapat

⁴⁹ Anisa Putri Agiviana and Indi Djastuti, “Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan (Studi Pada Perusahaan PT Muliaglass Container Division),” *Diponegoro Journal Of Management* 4, No. 3 (2015): 3.

⁵⁰ Tengku Debby Dinasty Narasinga, “Pengaruh Partisipasi Pemakai Sistem Informasi, Keahlian Pemakai Sistem Informasi Dan Pelatihan Dan Pendidikan Pemakai Sistem Informasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Survey Pada PT Astra International, Tbk Daihatsu Sales Operation Bandung),” *Thesis*, (Bandung: Akuntansi, Universitas Pasundan, 2014): 19.

⁵¹ Arviana Wulandari And Ramadhani Hamzah, “Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan,” *Jurnal Signaling* 8, No. 2 (2019): 43.

menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.⁵²

c) Keahlian (*skills*)

Keahlian diartikan sebagai kemampuan untuk mengekspresikan pekerjaan secara mudah dan cermat dan membutuhkan kemampuan dasar.⁵³ Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu.⁵⁴

2) Pendidikan

Menurut Idris pendidikan diartikan sebagai serangkaian kegiatan interaksi yang bertujuan antara manusia untuk mengembangkan potensinya semaksimal mungkin. Menurut

⁵² M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan", *Jurnal Humaniora* 4, No. April (2020): 111.

⁵³ Tengku Debby Dinasty Narasinga, "Pengaruh Partisipasi Pemakai Sistem Informasi, Keahlian Pemakai Sistem Informasi Dan Pelatihan Dan Pendidikan Pemakai Sistem Informasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Survey Pada PT Astra International, Tbk Daihatsu Sales Operation Bandung)," *Thesis*, (Bandung: Akuntansi, Universitas Pasundan, 2014): 19.

⁵⁴ Wardani, "Pengaruh Kompensasi, Keahlian, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar," *Jurnal Wawasan Manajemen* (2009): 3.

Sutardjo yang dimaksud dengan pendidikan adalah: "Segala usaha untuk membina kepribadian pengembangan sikap, kepribadian dan pengetahuan serta kemampuan jasmaniah dan rohaniyah agar mampu serta melaksanakan tugas".⁵⁵ Menurut Mangkuprawira dan Hubeis, "pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang."⁵⁶ Menurut Ranupandojo, "pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan."⁵⁷

Dari beberapa uraian definisi di atas, dapat diambil beberapa indikator untuk dilanjutkan kepada penelitian. Indikator dari dimensi pendidikan yang dipakai pada penelitian ini, di antaranya adalah sebagai berikut:^{58 59}

⁵⁵ Wahyu Widodo, "Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur)," *Jurnal TAPIS* 11, No. 2 (2015): 134–142.

⁵⁶ Rahmatina Aulia And Jumiati Sasmita, "Kabupaten Siak Tahun Perawat Pegawai Negeri Sipil Perawat Tenaga Bantu Kesehatan Jumlah," *Tepak Manajemen Bisnis* VI, No. 2 (2014): 65.

⁵⁷ A. Pamungkas, D. Hamid, And A. Prasetya, "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Inka (Persero)), " *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 43, No. 1 (2017): 98.

⁵⁸ Martha Laila Arisandra, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR Nusamba Brondong Lamongan," *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 1, No. 2 (2017): 103–116.,

- a) Kesesuaian posisi pekerjaan dengan latar belakang pendidikan

Mathis & Jackson dalam Anita, Aziz, & Yunus mengemukakan bahwa penempatan kerja atau posisi pekerjaan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan.⁶⁰ Dalam hal ini, Sastrohadiwiryono dalam Fadilah dan Halim berpendapat, bahwa latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor penempatan karyawan atau posisi pekerjaan. Dengan adanya kesesuaian posisi dengan pendidikan akan memaksimalkan kinerja seorang karyawan.⁶¹

- b) Kesesuaian posisi pekerjaan dengan wawasan pengetahuan

Sastrohadiwiryono dalam Fadilah dan Halim berpendapat, bahwa pengetahuan merupakan salah satu indikator dalam menentukan

⁵⁹ Ida Bagus Radendra Suastama Tettie Setiyarti, Ni Putu Tirtayasih, “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Pada Hotel Panorama Ubud,” *Juima* 10, No. 1 (2020): 38–45.

⁶⁰ Julia Anita, Nasir Aziz, and Mukhlis Yunus, “Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh,” *Manajemen* 2, No. 1 (2013): 69.

⁶¹ Siswidiyanto Asri Nur Fadillah, Abdul Hakim, “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik),” *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya* 1, No. 5 (2013): 849.

penempatan posisi pekerjaan.⁶² Sastrohadiwiryono dalam Weol menyatakan, bahwa penempatan karyawan adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.⁶³

c) Dukungan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan

Pengetahuan biasanya dapat diukur dengan tingkat pengalaman kerja seseorang melalui keinginan atau minat seorang individu. Semakin lama seseorang memperoleh pengalaman kerja maka dapat dikatakan semakin tinggi tingkat pengetahuan yang mereka miliki atau peroleh.⁶⁴ Menurut Brown dan Stanner dalam Matdisar dan Sari, perbedaan pengetahuan antar karyawan akan berpengaruh terhadap cara menyelesaikan sebuah pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa seorang karyawan akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara

⁶² Siswidiyanto Asri Nur Fadillah, Abdul Hakim, "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)," *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya* 1, No. 5 (2013): 849.

⁶³ David Harly Weol, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15, No. 5 (2015): 600.

⁶⁴ Ni Putu Sri Mahayuni, Gede Adi Yuniarta, and I Putu Julianto, "Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja Audit, Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal," *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI 2*, No. 1 (2014): 4.

efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya.⁶⁵

3) Pengetahuan

Blackwell dan Miniard menggambarkan, bahwa “pengetahuan sebagai informasi yang disimpan seseorang di dalam memori otaknya, sebagian informasi tersebut berfungsi bagi konsumen untuk mengenali pasar, dan hal tersebut disebut sebagai pengetahuan konsumen.” Sedangkan Davenport mendefinisikan, “pengetahuan sebagai informasi yang dikombinasikan dengan pengalaman, konteks, interpretasi dan refleksi.”⁶⁶ Pengetahuan biasanya dapat diukur dengan tingkat pengalaman kerja seseorang melalui keinginan atau minat seorang individu. Semakin lama seseorang memperoleh pengalaman kerja maka dapat dikatakan semakin tinggi tingkat pengetahuan yang mereka miliki atau peroleh.⁶⁷ Poerwadarminta mengatakan “pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui karena mempelajari ilmu, mengalami, melihat dan mendengar.”⁶⁸

Dari beberapa uraian definisi di atas, dapat diambil beberapa indikator untuk dilanjutkan kepada penelitian. Indikator dari dimensi

⁶⁵ Diani Mardisar and Ria Nelly Sari, “Pengaruh Akuntabilitas Dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor,” *Simposium Nasional Akuntansi X* (2007): 8.

⁶⁶ Ida Royani Pasi, “Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Terhadap Perilaku Masyarakat Pada Bank Syariah,” *Jurnal Al-Qasd 1*, No. 2 (2017): 191.

⁶⁷ Mahayuni, Yuniarta, and Julianto, “Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja Audit, Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal,” *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI 2*, No. 1 (2014): 4.

⁶⁸ *Ibid.*,

pengetahuan yang dipakai pada penelitian ini, di antaranya adalah sebagai berikut:^{69, 70}

a) Pengalaman

Menurut Handoko, “pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.⁷¹

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu yang merupakan suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami seseorang.⁷²

b) Pendidikan

Menurut Sutardjo yang dimaksud dengan pendidikan adalah: "Segala usaha untuk membina kepribadian pengembangan sikap, kepribadian dan pengetahuan serta kemampuan jasmaniah dan rohaniah agar

⁶⁹ Mahayuni, Yuniarta, and Julianto, “Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja Audit, Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal,” *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI 2*, No. 1 (2014): 4.

⁷⁰ Tettie Setiyarti, Ni PutuTirtayasih, “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Pada Hotel Panorama Ubud,” *Juima* 10, No. 1 (2020): 38–45.

⁷¹ Luh Aristarini, I Ketut Kirya, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja,” *Jurnal Jurusan Manajemen* 02, No. 01 (2013).

⁷² Ahmad Nur Rofi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang,” *Jurnal Ilmu Manajemen Daan Akuntansi Terapan* 3 (2012): 5.

mampu serta melaksanakan tugas”.⁷³ Menurut Ranupandojo, “pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan.

c) Minat

Minat merupakan suatu sifat yang relatif menetap pada diri seseorang. Minat memiliki pengaruh yang besar, sebab dengan minat seseorang akan melakukan sesuatu yang diminatinya. Sebaliknya, tanpa minat seseorang tidak mungkin melakukan sesuatu.⁷⁴ Crow and Crow dalam Suharyat mengatakan bahwa minat (*interest*) bisa berhubungan dengan daya gerak yang mendorong kita cenderung atau merasa tertarik pada orang, benda, atau kegiatan ataupun bisa berupa pengalaman yang efektif yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri.⁷⁵ Dengan kata lain, minat dapat menjadi penyebab kegiatan dan penyebab partisipasi dalam kegiatan.⁷⁶ Minat menurut Elizabeth B. Hurlock dalam Suharyat merupakan sumber

⁷³ Widodo, “Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur),” *Jurnal TAPIS* 11, No. 2 (2015): 134-142.

⁷⁴ Keke T. Aritonang, “Minat Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa,” *Jurnal Pendidikan Penabur*, No. 10 (2008): 14.

⁷⁵ Yayat Suharyatsi, “Hubungan Antara Sikap, Minat Dan Perilaku Manusia,” *REGION* 1, No. 3 (2009): 1-19.

⁷⁶ *Ibid.*,

motivasi yang mendorong untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih.⁷⁷

c. Perspektif Islam Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dalam pandangan Islam sama halnya dengan sebuah potensi diri yang dimiliki seorang individu. Setiap individu memerlukan adanya kemampuan dalam dirinya sebagai pedoman mengerjakan suatu pekerjaan. Apabila seorang individu memiliki kemampuan yang baik, maka pekerjaan yang dihasilkan pun akan mengikuti. Seperti yang tertulis dalam firman Allah pada QS Yusuf ayat 54-55, yang berbunyi:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتِنِي بِهَذَا اسْتَخْلَصَهُ لِنَفْسِهِ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ
أَمِينٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْهَا ﴿٥٥﴾

Artinya: “Dan raja berkata: ‘Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku.’ Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengannya, dia berkata: ‘Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi orang yang berkedudukan tinggi lagi dipercaya pada sisi kami.’ Berkata Yusuf: ‘Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga serta aku berpengetahuan.’”

Dari ayat tersebut, telah diceritakan seorang Nabi Yusuf dengan kesanggupan hatinya menerima permintaan Raja untuk dijadikan sebagai bendaharawan di Mesir. Nabi Yusuf merupakan pribadi yang layak untuk menjadi bendaharawan, atas dasar pengakuannya sendiri. Pengakuan Nabi Yusuf

⁷⁷ Ibid.,

yang menyatakan, bahwa ia telah memiliki pengetahuan tentang bendaharawan. Dalam hal ini tampak jelas, bahwasannya Nabi Yusuf telah memiliki pengetahuan di mana itu bagian dari kemampuan dalam bidang kebendaharaan negara.

Selain itu, Allah juga mengakui bahwa Nabi Yusuuf adalah sosok yang pandai, sehingga ia dipercaya untuk menjadi bendaharawan Mesir. Tidak ada lagi suatu hal yang membuat ragu akan kemampuan Nabi Yusuf. Dengan demikian, Nabi Yusuf tentu dapat menjalankan apa yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki.

2. Pengalaman Kerja

a. Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.⁷⁸ Menurut Handoko, “pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.”⁷⁹ Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam

⁷⁸ Nana Wariati, Dahniar, And Tinik Sugjati, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur,” *Jurnal Wawasan Manajemen* 3, No. 3 (2015): 220.

⁷⁹ Luh Aristarini, I Ketut Kirya, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja,” *Jurnal Jurusan Manajemen* 2, No. 1 (2013): 1-8.

bidang tertentu yang merupakan suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami seseorang.⁸⁰

Pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dalam memperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.⁸¹ Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal.⁸² Definisi pengalaman kerja menurut penulis adalah suatu pengetahuan yang didasarkan kepada pengalaman ketika bekerja. Pengalaman kerja ini dapat dilihat berdasarkan masa kerja seseorang serta jenis pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan adanya pengalaman yang dimiliki, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar.

b. Sub-Variabel Pengalaman Kerja

Sub-variabel dari pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan tanggungjawab.⁸³ Ada beberapa sub-variabel untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan, di mana Foster berpendapat, adapun sub-variabel dari pengalaman kerja

⁸⁰ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan* 3 (2012): 5.

⁸¹ Muhamad Isa Indrawan, "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan," *Journal Abdi Ilmu* 10, No. 2 (2017): 1852.

⁸² Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan* 3 (2012): 6-7.

⁸³ Nana Wariati, Dahniar, And Tinik Sugiati, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur," *Jurnal Wawasan Manajemen* 3, No. 3 (2015): 220.

yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.⁸⁴ Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.⁸⁵ Dari beberapa pendapat di atas yang menyatakan sub-variabel dari pengalaman kerja, maka penulis mengambil tiga sub-variabel untuk dilanjutkan kepada penelitian ini. Penulis mengambil sub-variabel, antara lain adalah:

1) Masa kerja

Menurut Hasibuan dalam Kurniawati masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan. Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya.⁸⁶ Masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.⁸⁷ Menurut Nitisemito, bahwa “senioritas atau sering disebut dengan istilah “*Length of service*” atau masa kerja adalah seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat

⁸⁴ Basyit, Sutikno, And Dwiharto, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Journal IMAGE* 7, No. 1 (2018): 40.

⁸⁵ Vidya Arty Septiana, “Pengaruh Faktor Masa Kerja Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmiah Unpand* (2016): 17.

⁸⁶ Irma Dwi Kurniawati, “Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 85, No. 1 (2014): 316.

⁸⁷ Selvia Aprilyanti, “Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang),” *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri* 1, No. 2 (2017): 69.

mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.”⁸⁸

Menurut Seniati masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas.⁸⁹ Menurut Seniati masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan.⁹⁰ Dari beberapa uraian definisi di atas, dapat diambil beberapa indikator untuk dilanjutkan kepada penelitian. Indikator dari dimensi masa kerja yang dipakai pada penelitian ini, di antaranya adalah sebagai berikut:^{91 92 93}

⁸⁸ Jhon Fiesgrald Wungow, Linda Lambey, And Winston Pontoh, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Pelatihan Dan Jabatan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan,” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing “Goodwill”* 7, No. 2 (2016): 178.

⁸⁹ Septiana, “Pengaruh Faktor Masa Kerja Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah unpad*, (2016): 1-17.

⁹⁰ Kurniawati, “Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 85, No. 1 (2014): 314.

⁹¹ Irma Dwi Kurniawati, “Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 85, No. 1 (2014): 316.

⁹² Kurniawati, “Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 85, No. 1 (2014): 314.

⁹³ Septiana, “Pengaruh Faktor Masa Kerja Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah

a) Lama bekerja

Lama bekerja sama halnya dengan masa bekerja.⁹⁴ Menurut Krisdianto dalam Widyaswara, lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang diperoleh di tempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin banyak pengetahuannya dan keterampilannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja.⁹⁵

b) Usia bekerja

Dilihat dari sudut pandang Sumber Daya Manusia (SDM), usia merupakan sebuah faktor yang perlu diperhatikan pada seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan. Karyawan yang berusia produktif akan lebih mampu melakukan kegiatan secara maksimal guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Usia kerja merupakan usia seseorang yang sudah memauki masa usia produktif yaitu antara 15-64 tahun, baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja.⁹⁶

Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Unpand*, (2016): 1-17.

⁹⁴ Adiwijaya Widyaswara, “Hubungan Lama Bekerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Bisnis Administrasi* 7, No. 2 (2018): 66.

⁹⁵ Ibid.,

⁹⁶ Evi Nurista Lestari, Muhammad Sulton, and Mesra Surya Ariefin, “Pengaruh Usia, Masa Kerja Dan Sistem Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ladang Hijau,” *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi* 34, No. 1 (2020): 4.

2) Keterampilan

Dunnett's menyatakan, "keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman."⁹⁷ Kemudian ilmuan lain Wahyudi mengartikan, "keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktek."⁹⁸ Keterampilan kerja adalah kondisi di mana para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, dan keterampilan secara konsepsional.⁹⁹ Menurut Ritonga dkk, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan keterampilan maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik.¹⁰⁰ Irianto menyatakan, bahwa keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna keterampilan juga mengacu pada

⁹⁷ Indri Tolo And Jantje Sepang, "Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, No. 3 (2016): 257.

⁹⁸ Ibid.,

⁹⁹ Martha Laila Arisandra, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan," *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 1, No. 2 (2017): 106

¹⁰⁰ Abdul Latief et al., "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan," *Jupis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11, No. 2 (2019): 173.

persoalan mental, manual, motoric, perceptual dan bahkan social abilities seseorang.¹⁰¹

Dari beberapa uraian definisi di atas, dapat diambil beberapa indikator untuk dilanjutkan kepada penelitian. Indikator dari dimensi keterampilan yang dipakai pada penelitian ini, di antaranya adalah sebagai berikut:^{102 103}

a) Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam Adrianto, menyampaikan bahwa keterampilan teknis merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengaplikasikan teknik, prosedur, serta pengetahuan mengenai bidang atau pekerjaan khusus.¹⁰⁴ Keterampilan teknis dapat digunakan untuk mengatasi adanya probematika pekerjaan, yang mana hal tersebut terjadi akibat kerusakan pada alat, kecelakaan, rendahnya kualitas alat, material yang belum memadai, serta kurangnya koordinasi.

b) Keterampilan Sosial (*Human Skill*)

Luthan dan Davis dalam Adrianto menyatakan bahwa keterampilan sosial adalah kemampuan

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² Martha Laila Arisandra, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan," *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 1, No. 2 (2017): 106

¹⁰³ Tettie Setiyarti, Ni PutuTirtayasih, "Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Pada Hotel Panorama Ubud," *Juima* 10, No. 1 (2020): 38–45.

¹⁰⁴ Sopan Adrianto, "Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, No. 1 (2011): 291.

untuk berinteraksi secara efektif dengan orang-orang, kemampuan untuk memberikan dukungan individu pada semua tingkatan organisasi.¹⁰⁵ Cooper dalam Adrianto menyatakan bahwa komunikasi yang baik akan memberikan dorongan pada individu dan akan mencapai kepuasan kerja.¹⁰⁶

c) Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Katz dalam Adrianto menyatakan bahwa keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk mengkoordinasikan serta mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.¹⁰⁷ Dessler dalam Adrianto menyatakan bahwa keterampilan konseptual sebagai keterampilan kognitif yang meliputi kemampuan menganalisis, berpikir logis, merumuskan konsep, dan memberikan pertimbangan secara induktif.¹⁰⁸

d) Keterampilan Intelektual

Keterampilan intelektual merupakan bagian dari keterampilan kewarganegaraan. Keterampilan intelektual dibutuhkan untuk melatih kemampuan berpikir kritis warga negara, misalnya kecakapan intelektual agar memiliki pengetahuan dan digunakan pada persoalan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.¹⁰⁹

¹⁰⁵ Ibid.,

¹⁰⁶ Ibid.,

¹⁰⁷ Sopan Adrianto, "Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat," *Jurnal Manajemen Pendidikan 2*, No. 1 (2011): 292.

¹⁰⁸ Ibid.,

¹⁰⁹ Siti Fatimatus Zuria, "Kajian Keterampilan Intelektual Mahasiswa Unesa Dalam Mengenali Berita Hoax Di Media Sosial," *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan 6*, No. 2 (2018): 570.

Keterampilan intelektual merupakan sebuah kecakapan, kemampuan, serta ketelitian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.¹¹⁰ Maka, kecakapan intelektual terdiri dari beberapa kategori, di antaranya yaitu mengidentifikasi, mendeskripsikan, menjelaskan, menganalisa, mengevaluasi, mengambil pendapat, dan mempertahankan pendapat.¹¹¹

e) Keterampilan Kepribadian

Keterampilan kepribadian merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seorang individu dalam mengendalikan diri, kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, dan komitmen terhadap pekerjaan.¹¹²

3) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dengan kemampuan yang dimiliki, maka para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.¹¹³ Rifai menyatakan, bahwa “kemampuan adalah kesanggupan seseorang terhadap suatu hal dengan dasar penguasaan dan pemahaman berbagai pengetahuan dan

¹¹⁰ Ida Bagus Radendra Suastama Tettie Setiyarti, Ni PutuTirtayasih, “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Padakaryawan Yang BekerjapadaHotelPanoramaUbud,” *Juima* 10, No. 1 (2020): 40

¹¹¹ Ibid.,

¹¹² Tettie Setiyarti, Ni PutuTirtayasih, “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Pada Hotel Panorama Ubud,” *Juima* 10, No. 1 (2020): 38–45.

¹¹³ M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan”, *Jurnal Humaniora* 4, No. 1 (2020): 111.

keterampilan yang dimilikinya.”¹¹⁴ Robbins dan Judge mengemukakan, bahwa “kemampuan (*ability*) adalah kapasitas karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan”. Lebih lanjut Gibson menyatakan, bahwa “kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan intelektual yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Davis jugamengatakan, jika ditinjau dari sisi psikologis kemampuan karyawan terdiri dari dua yaitu kemampuan pengetahuan dan kemampuan praktis (*Knowledge + Skill*).¹¹⁵

Dari beberapa uraian definisi di atas, dapat diambil beberapa indikator untuk dilanjutkan kepada penelitian. Indikator dari dimensi kemampuan yang dipakai pada penelitian ini, di antaranya adalah sebagai berikut:^{116 117 118}

¹¹⁴ Syamsul Hadi Senen, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Safilindo Permata,” *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, No. 2 (2008): 8.

¹¹⁵ A. Pamungkas, D. Hamid, And A. Prasetya, “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Inka (Persero),” *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 43, No. 1 (2017): 97.

¹¹⁶ M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan”, *Jurnal Humaniora* 4, No. 1 (2020): 111.

¹¹⁷ Syamsul Hadi Senen, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Safilindo Permata,” *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, No. 2 (2008): 8.

¹¹⁸ A. Pamungkas, D. Hamid, And A. Prasetya, “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan

- a) Kapasitas dalam pengerjakaan tugas
Menurut Siff dalam Lusmana kapasitas kerja mengacu pada kemampuan yang umum badan sebagai mesin untuk menghasilkan pekerjaan dari intensitas dan janga waktu yang berbeda yang menggunakan sistem energi yang sesuai badan. Kapasitas kerja yang baik seperti status kerja dan gizi kerja yang baik serta kemampuan fisik yang prima diperlukan agar seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kondisi atau tingkat kesehatan pekerja sebagai modal awal seorang untuk melakukan pekerjaan harus pula mendapat perhatian.¹¹⁹
- b) Penguasaan terhadap peralatan dan tugas
Menurut Foster dalam tingkat penguasaan dan pemahaman seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya serta peralatan yang digunakan.¹²⁰ Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam Adrianto, menyampaikan bahwa penguasaan terhadap peralatan dan tugas sama halnya dengan keterampilan teknis. Mknanya, yaitu sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengaplikasikan teknik, prosedur, serta

(Studi Pada Karyawan PT Inka (Persero),” *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 43, No. 1 (2017): 97.

¹¹⁹ Asep Lusmana, “Evaluasi Dampak Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia (Unikom) Bandung” *Thesis* (2011): 14-15.

¹²⁰ Uswatun Chasanah, “Hubungan Pendidikan, Lama Bekerja Dan Pengetahuan Tentang Pemorsian Petugas Penjamah Makanan Dengan Ketepatan Porsi Makan Di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah,” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, No. 9 (2019): 15.

pengetahuan mengenai bidang atau pekerjaan khusus.¹²¹

- c) Pemahaman terhadap pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Maka, adanya pengetahuan akan mempengaruhi kinerja karyawan.¹²²

Demikian Dunnett's menyatakan, "keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman."¹²³

c. Perspektif Islam Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam pandangan Islam merupakan suatu hal penting di dalam mengembangkan ukuran ilmu bagi masing-masing individu. Sebagaimana firman Allah dalam Surat Taha ayat 114, yang berbunyi:

فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

¹²¹ Sopan Adrianto, "Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat," *Jurnal Manajemen Pendidikan 2*, No. 1 (2011): 291.

¹²² Yati Suhartini, "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen 12*, No. 2 (2015): 661.

¹²³ Indri Tolo And Jantje Sepang, "Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 4*, No. 3 (2016): 257.

Artinya: “ Maka Maha Tinggi Allah Raja yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa ketika membaca Al-Qur’an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan katakanlah: “Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan.

Ayat di atas, menjelaskan bahwa Allah Subhanallahu Wata’ala maha besar dan amat luas ilmuNya. Allah adalah pengatur segala sesuatu serta segala aturan-aturan untuk keselamatan serta kebahagiaan umat manusia. Ayat di atas, menjelaskan pula ketika seorang manusia sedang mencari dan menyerap sebuah ilmu, seharusnya mengutamakan pemahamannya terlebih dahulu. Jika ketika menyerap ilmu, ternyata belum benar-benar memahmi, maka sebaiknya tidak berpindah mencari ilmu yang lainnya. Sebuah ilmu memiliki keutamaan, yaitu sebuah ilmu merupakan suatu hal yang amat berharga dari apapun, bahkan ilmu memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada harta dan tahta. Maka, adanya ilmu akan menjadi penting ketika seorang individu ingin memiliki pengalaman, karena pengalaman juga didasari dari sebuah ilmu yang cukup.

3. Prestasi Kerja

a. Definisi Prestasi Kerja

Hasibuan menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.¹²⁴ Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, di

¹²⁴ Amelia Rahmi And Abdul Aziz, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasbi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh,” *Jurnal Bisnis Administrasi* 6, No. 2 (2017): 25.

mana dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik.¹²⁵ Prestasi diartikan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Sedangkan Prestasi kerja disebut sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.¹²⁶

Dari beberapa pendapat ahli di atas mengenai definisi prestasi kerja, penulis dapat menyimpulkan definisi ringkas mengenai prestasi kerja. Prestasi kerja menurut penulis adalah sebagai bentuk umpan balik dari berbagai hal yaitu kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi seseorang. Prestasi kerja pegawai berperan penting dalam pengambilan keputusan, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Dengan adanya prestasi kerja pegawai maka dapat diketahui secara jelas tentang kemampuan pegawai dan dapat digunakan untuk penentuan kebijaksanaan manajemen di masa yang akan datang.

b. Sub-variabel Prestasi Kerja

Dalam prestasi kerja terdapat faktor yang memengaruhinya, yaitu sub-variabel. Mathis dan Jackson mengungkapkan, bahwa “sub-variabel prestasi kerja di antaranya adalah : kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja,

¹²⁵ M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan”, *Jurnal Humaniora* 4, No. 1 (2020): 107.

¹²⁶ Ibid.,

dan sikap kooperatif.”¹²⁷ Selain itu Hasibuan menyatakan, bahwa “unsur-unsur yang dinilai pada prestasi kerja adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, serta tanggungjawab.”¹²⁸ Ada pula pendapat, bahwa sub-variabel prestasi kerja adalah sikap setia, kejujuran dalam bekerja, tanggungjawab, serta pengalaman.¹²⁹ Dari ketiga pendapat tersebut, penulis akan mengambil beberapa sub-variabel prestasi kerja untuk melengkapi data dalam penelitian ini. Penulis mengambil tiga dimensi, antara lain adalah:

1) Kedisiplinan

Menurut Ismani, “disiplin kerja merupakan kepatuhan dan kesetiaan terhadap pekerjaannya juga rasa tanggung jawabnya yang penuh terhadap apa yang dikerjakan.” Sedangkan menurut Sastrohadwiryo disiplin kerja merupakan ”kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan manajemen yang memiliki wewenang.”¹³⁰ Hasibuan juga menyatakan, bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.”¹³¹ Menurut

¹²⁷ Desnirita Effendi, Maya Syafriana, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja” *Ikraith Humaniora* 2, No. 74 (2018): 64.

¹²⁸ Anisah Nurmalasari, “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau,” *Ejournal Pemerintahan Integratif* 1, No. 3 (2015): 108-109.

¹²⁹ Rahmi And Aziz, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh,” *Jurnal Bisnis Administrasi* 06, No. 02 (2017): 25.

¹³⁰ Anton Nurcahyo, “Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan,” *Jurnal Eksis* 7, No. 2 (2011): 1974.

¹³¹ Tolo And Sepang, “Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan

pernyataan dari Hasibuan, pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antara lain Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan. Sedangkan Hasan mengatakan, bahwa indikator dari kedisiplinan antara lain Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, Bekerja dengan penuh tegas dan inisiatif, Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, Datang dan pulang tepat pada waktunya, dan Bertingkah laku sopan.¹³² Menurut Setiawan terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan, di antaranya adalah Hadir tepat waktu, Mengutamakan presentase kehadiran, Menaati ketentuan jam kerja, Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien, Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, Memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, kreatif dan inovatif.¹³³

Dari beberapa uraian definisi di atas, dapat diambil beberapa indikator untuk dilanjutkan kepada penelitian. Indikator dari dimensi kedisiplinan yang dipakai pada penelitian ini, di antaranya adalah sebagai berikut:^{134 135}

Olahraga (Dispora) Manado,” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, No. 3 (2016): 258.

¹³² Yuyuk Liana And Rina Irawati, “Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya,” *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 3, No. 1 (2014): 20.

¹³³ M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan”, *Jurnal Humaniora* 4, No. 1 (2020): 107.

¹³⁴ Yuyuk Liana And Rina Irawati, “Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan

- a) Ketepatan terhadap waktu (*timeliness*)
Ketepatan terhadap waktu merupakan di mana seorang individu mampu menyelesaikan pekerjaan atau pun dapat mencapai hasil produksi yang telah ditargetkan sebelumnya.¹³⁶ Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan. Ketepatan waktu yaitu kesesuaian kinerja dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan.¹³⁷
- b) Ketaatan terhadap aturan
Menurut Sutrisno dalam Arisanti, Santoso, & Wahyuni taat terhadap peraturan perusahaan merupakan menaati atau menjalankan seluruh peraturan yang ada. Peraturan indentik kepada suatu hal yang boleh maupun tidak boleh dilakukan dalam sebuah institusi atau perusahaan baik dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis.¹³⁸
Di antara peraturan tersebut, misalnya peraturan

Air Minum Di Malang Raya,” *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 3, No. 1 (2014): 20.

¹³⁵ Ibid.,

¹³⁶ Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami & Ika Ruhana, “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 24, No. 2 (2015): 3.

¹³⁷ Siswidiyanto Asri Nur Fadillah, Abdul Hakim, “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik),” *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya* 1, No. 5 (2013): 849-850.

¹³⁸ Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk,” *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, No. 1 (2019): 105.

dasar tentang cara berpakaian, cara bertingkah laku dalam pekerjaan, cara menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.¹³⁹

c) Sikap dalam bekerja

Kenneth menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.¹⁴⁰ Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan, misalnya karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dengan demikian sikap kerja tersebut akan menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja.¹⁴¹

¹³⁹ Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk," *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi 2*, No. 1 (2019): 105.

¹⁴⁰ Pitriyanti and Abdul Halim, "Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan," *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 1, No. 2 (2020): 162–167.

¹⁴¹ *Ibid.*,

2) Kreativitas

James dan Sternberg menyatakan, bahwa “kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan pribadi untuk menciptakan solusi baru dan tepat.¹⁴²” Sedangkan Jeff Degraff dan Katherine berpendapat, bahwa “kreativitas sebagai kegiatan yang bertujuan menghasilkan produk berharga, jasa, proses, atau ide yang lebih baik atau baru.¹⁴³” Selain itu, Scott Isaksen mengungkapkan pendapatnya, bahwa “kreatifitas adalah proses menghasilkan produk yang unik dengan transformasi produk yang ada. Produk-produk ini harus unik hanya untuk sang pencipta, dan harus memenuhi kriteria tujuan dan nilai yang ditetapkan oleh sang pencipta.¹⁴⁴ Indikator kreativitas menurut Suryana dalam Sugianto dan Susanto yaitu banyaknya ide-ide baru yang muncul, kemampuan melihat peluang, kemauan mengembangkan diri, dan kemauan untuk bekerja keras.¹⁴⁵

Dari beberapa uraian definisi di atas, dapat diambil beberapa indikator untuk dilanjutkan kepada penelitian. Indikator dari dimensi kreativitas yang dipakai pada penelitian ini, di antaranya adalah sebagai berikut:^{146 147}

¹⁴² Nurul Zuliawati, “Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri,” *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam* 1, No. 1 (2016): 27.

¹⁴³ *Ibid.*,

¹⁴⁴ *Ibid.*,

¹⁴⁵ Emmillya Yosephine Sugianto and Eddy Madiono Sutanto, “Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Iklim Organisasional, Kreativitas, Dan Inovasi Karyawan Bagian Produksi Pada SBO TV,” *Jurnal AGORA* 1, No. 2 (2013).

¹⁴⁶ Nurul Zuliawati, “Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan

- a) Memunculkan banyak ide
Menurut Stoner, Freman, & Gilbert dalam adanya kreativitas, maka terdapat penyatuan pengetahuan dari berbagai pengalaman individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan lebih baik dari sebelumnya. Seseorang mampu menjadi penghasil ide baru, inonasi sebagai penerjemah ide baru menjadi perusahaan baru, produk baru, jasa baru, proses baru, atau metode baru untuk memproduksi.¹⁴⁸
- b) Menghasilkan hal baru
Evans dalam Deden menyatakan, bahwa adanya kreativitas mampu menghubungkan dan merangkai ulang pengetahuan di dalam pikiran seorang individu serta membiarkan dirinya untuk berfikir secara lebih bebas dalam membangkitkan hal-hal baru, dengan menghasilkan suatu hal baru yang dapat memberikan manfaat kepada orang lain.¹⁴⁹
- c) Kemampuan berinovasi
Hubeis dalam Dalam praktiknya, inovasi didasarkan atas tahapan pengenalan, persuasi, pengambilan keputusan, implementasi, dan konfirmasi yang sesuai dengan kemampuan mengadopsi baik aktif dan pasif. Dilihat dari

Baturetno Kabupaten Wonogiri,” At-Tarbawi: *Jurnal Kajian Kependidikan Islam* 1, No. 1 (2016): 27.

¹⁴⁷ Emmillya Yosephine Sugianto and Eddy Madiono Sutanto, “Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Iklim Organisasional, Kreativitas, Dan Inovasi Karyawan Bagian Produksi Pada SBO TV,” *Jurnal AGORA* 1, No. 2 (2013): 1-9.

¹⁴⁸ Deden A. Wahab Sya’roni dan Janivita J. Sudirham, “Kreativitas Dan Inovasi Penentu Kompetensi Pelaku Usaha Kecil,” *Jurnal Manajemen Teknologi* 11, No. 1 (2012): 4.

¹⁴⁹ Ibid.,

percepatan perubahan inovasi, ada dua macam inovasi, yaitu radikal dan inkremental.¹⁵⁰

3) Tanggung jawab

Menurut Purbacaraka, “tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan.”¹⁵¹ Tanggung jawab memiliki makna untuk meningkatkan manajemen diri, bekerja dalam tim ataupun orientasi selalu belajar. Secara rinci, tanggung jawab menurut Barbara adalah sikap yang dapat diandalkan, ketekunan, terorganisasi, tepat waktu, menghormati komitmen, perencanaan.¹⁵² Tanggung jawab yaitu sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, baik yang berkaitan dengan diri sendiri, sosial, masyarakat, bangsa negara maupun agama.¹⁵³

Secara rinci, tanggung jawab menurut Barbara adalah sikap yang dapat diandalkan, ketekunan,

¹⁵⁰ Ibid,

¹⁵¹ Mac Donald Lokbere, Proy, Soegoto, Agus Soepandi, Walangitan, “Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Papua Pusat Jayapura Kota” *Jurnal EMBA* 5, No. 3 (2017): 4198.

¹⁵² Teknik Boga And F T Uny, “Peningkatan Soft Skills Tanggung Jawab Dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri,” *Jurnal Pendidikan Karakter*, No. 2 (2012): 145.

¹⁵³ Dyah Listia Prastiani, “Penanaman Nilai Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Melalui Ekstrakurikuler Drum Band Di MI Ma’arif Ngrupit Jenangan Ponorogo,” *Thesis* (2018): 1-84.

terorganisasi, tepat waktu, menghormati komitmen, perencanaan. Terdapat beberapa tanggung jawab, antara lain: tanggung jawab moral; tanggung jawab hukum; tanggung jawab keluarga; tanggung jawab komunitas; tanggung jawab terhadap adat-istiadat, tradisi kepercayaan dan aturan; serta tanggung jawab pribadi.¹⁵⁴ Indikator tanggung jawab adalah : memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu, berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil, bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, dan memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas.¹⁵⁵ Dari beberapa uraian definisi di atas, dapat diambil beberapa indikator untuk dilanjutkan kepada penelitian. Indikator dari dimensi tanggung jawab yang dipakai pada penelitian ini, di antaranya adalah sebagai berikut:¹⁵⁶ ¹⁵⁷

- a) Kesanggupan menyelesaikan beban pekerjaan
Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam suatu unit organisasi dalam jangka waktu

¹⁵⁴ Boga And Uny, "Peningkatan Soft Skills Tanggung Jawab Dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri," *Jurnal Pendidikan Karakter* 2, No. 2 (2012): 145.

¹⁵⁵ Nurdin Yusuf, "Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo," *Gorontalo Development Review* 1, No. 1 (2018): 21.

¹⁵⁶ Boga And Uny, "Peningkatan Soft Skills Tanggung Jawab Dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri," *Jurnal Pendidikan Karakter* 2, No. 2 (2012): 145.

¹⁵⁷ Nurdin Yusuf, "Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo," *Gorontalo Development Review* 1, No. 1 (2018): 21.

tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Dengan demikian, seluruh karyawan dalam suatu unit kerja berkewajiban menyelesaikan beban kerja yang telah diberikan.¹⁵⁸

- b) Keberanian menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil

Pengambilan keputusan merupakan salah satu faktor penting dalam kepemimpinan. Seorang pimpinan sebagian besar waktu, perhatian, maupun pikirannya dipergunakan untuk mengkaji proses pengambilan keputusan. Semakin tinggi posisi seseorang dalam kepemimpinan organisasi maka semakin berani mengambil resiko berdasarkan keputusan yang diambil. Perilaku dan cara pimpinan dalam pola pengambilan keputusan sangat mempengaruhi perilaku dan sikap dari pada stafnya.¹⁵⁹

- c) Dapat diandalkan (*dependability*)

Dapat diandalkan merupakan suatu sikap individu atau kesadaran individu terhadap diri sendiri. Dapat diandalkan artinya dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan yang

¹⁵⁸ Asep Lusmana, "Evaluasi Dampak Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia (Unikom) Bandung," *Thesis* (2011): 13.

¹⁵⁹ Anastasia Lipursari, "Peran Sistem Informasi Manajemen (SIM) Dalam Pengambilan Keputusan," *Jurnal STIE Semarang* 5, No. 1 (2013): 32.

telah dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.¹⁶⁰

c. Perspektif Islam Prestasi Kerja

Prestasi kerja dalam pandangan Islam adalah suatu bentuk penghargaan yang diperoleh seorang individu dalam menjalankan pekerjaan. Pandangan Islam mengenai penghargaan adalah suatu hasil kerja dari apa yang telah dikerjakan. Sesuai dengan firman Allah pada QS. An-Najm ayat 39-40, yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى
(٣٩) وَأَنْ سَعِيَهُ سَوْفَ يُرَى (٤٠)

Artinya: "Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkannya."

Dari ayat di atas, apabila disambungkan pada penelitian ini, maka segala sesuatu yang diperoleh masing-masing individu adalah hasil daripada usahanya. Prestasi kerja dapat diartikan singkat sebagai suatu hasil usaha atas apa yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang individu. Di mana, prestasi kerja merupakan wujud dari berhasil atau tidaknya seorang individu dalam menjalankan pekerjaannya.

¹⁶⁰ Ranty Sapitri, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru," *JOM Fisip* 3, No. 2 (2016): 5.

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kemampuan kerja didefinisikan sebagai suatu potensi/kecakapan individu dalam menguasai keahlian bekerja serta melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.¹⁶¹ Kemampuan kerja adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan.¹⁶² Kinerja karyawan dapat diukur melalui banyak hal, salah satunya prestasi kerja. Oleh karena itu, prestasi kerja ada hubungannya dengan kemampuan kerja. Dengan kemampuan yang dimiliki, maka para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal dan berdampak kepada prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, di mana dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik.¹⁶³

2. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu pengetahuan, yang dimiliki pegawai untuk mengemban

¹⁶¹ Amelia Rahmi And Abdul Aziz, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh," *Jurnal Bisnis Administrasi* 06, No. 02 (2017): 26.

¹⁶² Syamsul Hadi Senen, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Safilindo Permata," *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, No. 2 (2008): 8.

¹⁶³ M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan", *Jurnal Humaniora* 4, No. 1 (2020): 107.

tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.¹⁶⁴ Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu yang merupakan suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami seseorang.¹⁶⁵ Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal.¹⁶⁶ Dengan demikian, adanya pengalaman kerja pada setiap individu akan mempengaruhi pula berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya, maka hasil kerja yang dihasilkan akan maksimal. Hasil kerja tersebut akan menjadi sebuah capaian atau prestasi kerja. Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.¹⁶⁷

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Martono merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman dari kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.

¹⁶⁴ Nana Wariati, Dahniar, And Tinik Sugiati, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur," *Jurnal Wawasan Manajemen* 3, No. 3 (2015): 220.

¹⁶⁵ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang," *Jurnal Ilmu Manajemen Daan Akuntansi Terapan* 3 (2012): 5.

¹⁶⁶ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang," *Jurnal Ilmu Manajemen Daan Akuntansi Terapan* 3 (2012): 6-7.

¹⁶⁷ Nurmalasari, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau," *e-Journal Pemerintahan Integratif* 1, No. 3 (2015): 102-114.

Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.¹⁶⁸ Sedangkan menurut Sugiyono hipotesis dapat dinyatakan jawaban secara teoritis pada rumusan masalah penelitian, namun belum merupakan jawaban empiris.

1. Hipotesis 1

H0: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

H1: Terdapat hubungan atau pengaruh antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

2. Hipotesis 2

H0: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

H1: Terdapat hubungan atau pengaruh antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

3. Hipotesis 3

H0: Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

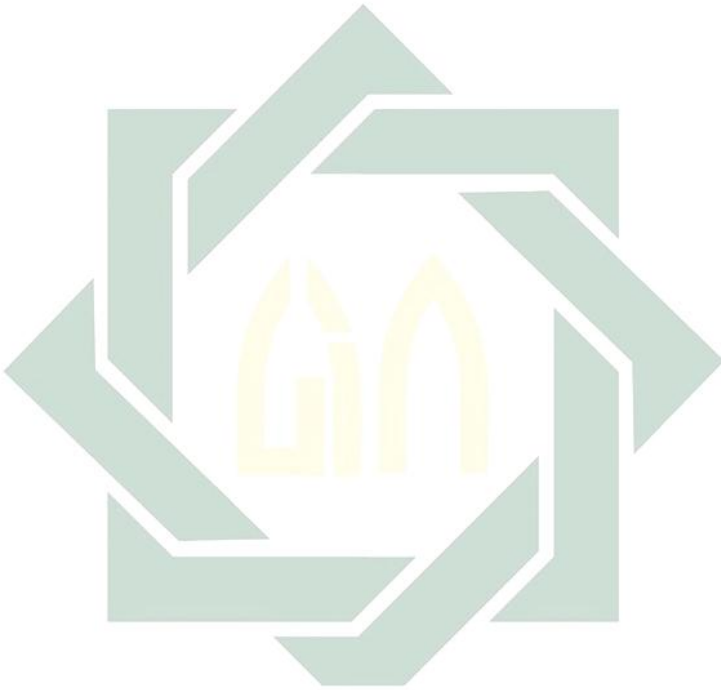
H1: Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

4. Hipotesis 4

H0: Kemampuan kerja dan pengalaman kerja tidak dapat menjadi prediksi tingkat prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

¹⁶⁸ Nanang Martono, *Statistik Sosial*, (2020): 25.

H1: Kemampuan kerja dan pengalaman kerja dapat menjadi prediksi tingkat prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya



BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan sebuah jenis pendekatan, yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Anshori dan Iswati pendekatan kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian atau observasi yang dilakukan secara berurutan serta melakukan kuantifikasi data agar dapat digeneralisasikan. Menurut Sugiyono pendekatan jenis kuantitatif biasanya digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu.¹⁶⁹ Di dalam pendekatan kuantitatif, dilakukan dengan mengumpulkan data-data dengan beberapa instrumen atau pernyataan atau pertanyaan di dalam sebuah penelitian. Analisis data dalam pendekatan ini bersifat kuantitatif atau statistik, yang mana tujuan penelitian ini adalah untuk menguji sebuah dugaan-dugaan yang telah ditetapkan.

Menurut Anshori dan Iswati penelitian jenis kuantitatif menggunakan asosiatif. Menurut Sugiyono penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar dua variabel atau lebih.¹⁷⁰ Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Penelitian asosiatif memiliki tiga bentuk hubungan, di antaranya adalah hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif atau timbal balik. Maka, penelitian ini mengarah kepada hubungan kausal. Menurut Sugiyono hubungan kausal merupakan hubungan yang memiliki sifat sebab akibat dari variabel

¹⁶⁹ Tolo And Sepang, "Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, No. 3 (2016): 259.

¹⁷⁰ *Ibid.*

independen dan variabel *dependen*. Di dalam penelitian ini, peneliti mengambil topik penelitian yaitu pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil.

B. Lokasi Penelitian

Pada lokasi objek penelitian ini seorang peneliti mengambil data yang diperlukan. Peneliti melakukan penelitian di salah satu Yayasan yang terletak di Kota Surabaya. Peneliti melakukan penelitian di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya. Alamat kantor pusat Yayasan Dana Sosial Al Falah terletak di Graha Zakat Jl. Kertajaya VIII No. 17 Gubeng, Kertajaya, Surabaya, Telp.: (031) 505 6650, E-mail: info@ydsf.org.

C. Populasi

Populasi menurut Kartono adalah kumpulan individu-individu yang berdiam dan bertempat dalam suatu daerah.¹⁷¹ Populasi menurut Anshori dan Iswati adalah sebuah wilayah yang masih umum, di mana dalam populasi masih terdapat banyak objek dan subjek yang memiliki karakteristik dan juga kualitas yang bersifat umum yang nantinya akan dipilih untuk diuji. Dari pengujian itulah akan muncul yaitu sebuah kesimpulan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil data sesuai banyaknya populasi, yakni seluruh amil berjumlah 35 orang. Peneliti menyebarkan sebanyak 35 kuesioner yang harus diisi oleh seluruh Amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono, diartikan sebagai cara yang dipelajari dan digunakan oleh peneliti. Dalam

¹⁷¹ Wahyu Widodo, "Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur)," *Jurnal Tapis* 11, No. 2 (2015): 138.

hal ini, peneliti memperoleh dapat memperoleh informasi serta dapat ditarik kesimpulannya.¹⁷² Secara teoritis variabel merupakan sebuah atribut atau kelengkapan seseorang yang memiliki “variasi” atau sebuah perbedaan antara satu orang dengan lainnya.¹⁷³ Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan terikat.

a) Variabel Bebas

Sugiyono berpendapat, bahwa variabel bebas ialah variabel *stimulus, predictor, antecedent* atau sering disebut dengan variabel *independen*. Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel terikat timbul atau berubah.¹⁷⁴ Dalam penelitian ini, kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) merupakan variabel bebas atau *independen*.

b) Variabel Terikat

Variabel terikat biasa disebut dengan istilah variabel *dependen*. Sugiyono menyatakan, bahwa variabel terikat yaitu hasil dari variabel yang menjadi akibat adanya variabel *independen*.¹⁷⁵ Dalam penelitian ini, variabel terikat atau variabel *dependen* adalah prestasi kerja (Y).

2. Indikator Penelitian

Indikator penelitian digunakan untuk menentukan atau mengukur seberapa besar variabel yang ada saling berhubungan. Selain itu, indikator penelitian digunakan

¹⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2018), 39

¹⁷³ Ibid.,

¹⁷⁴ Ibid.,

¹⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2018): 39.

untuk menguji validitas dan reliabilitas datanya.¹⁷⁶ Dalam penelitian ini, terdapat variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang memiliki sub-variabel dan indikator penelitian masing-masing. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya”. Untuk mengukur strategi pada variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja amil maka peneliti mengambil beberapa sub-variabel serta indikator. Di antaranya adalah:

Tabel 1.1
Indikator Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kemampuan Kerja	Keahlian	1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Keahlian
	Pendidikan	1. Kesesuaian posisi pekerjaan dengan latar belakang pendidikan 2. Kesesuaian posisi pekerjaan dengan wawasan pengetahuan 3. Dukungan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan
	Pengetahuan	1. Pengalaman 2. Pendidikan

¹⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2018): 102.

		3. Minat
Pengalaman Kerja	Sub Variabel	Indikator
	Masa Kerja	1. Lama Bekerja 2. Usia Bekerja
	Keterampilan	1. Keterampilan Teknis (<i>Technical Skill</i>) 2. Keterampilan Sosial (<i>Human Skill</i>) 3. Keterampilan Konseptual (<i>Conceptual Skill</i>) 4. Keterampilan Intelektual 5. Keterampilan Kepribadian
	Kemampuan	1. Kapasitas dalam pengerjaan tugas 2. Penguasaan terhadap peralatan dan tugas 3. Pemahaman terhadap pengetahuan dan keterampilan
Prestasi Kerja	Sub Variabel	Indikator
	Kedisiplinan	1. Ketepatan terhadap waktu 2. Ketaatan terhadap aturan 3. Sikap dalam bekerja
	Kreativitas	1. Memunculkan banyak ide 2. Menghasilkan hal

		baru 3. Kemampuan berinovasi
	Tanggung jawab	1. Kesanggupan menyelesaikan beban pekerjaan 2. Keberanian menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil 3. Dapat diandalkan (<i>dependability</i>)

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap penelitian berfungsi sebagai gambaran tentang persiapan, pelaksanaan, pengumpulan data, serta analisis data pada penulisan sebuah skripsi. Tahapan penelitian pada judul skripsi “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya” adalah sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan selalu dimulai dengan merumuskan masalah, menentukan variabel penelitian, melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teori untuk pengerjaan, menentukan, menyusun, serta menyiapkan metode yang akan digunakan dalam penelitian. Selanjutnya dilakukan sebuah tahap pengecekan oleh dosen pembimbing terlebih dahulu.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Dalam tahap pelaksanaan penelitian, pertama adalah menentukan lokasi yang akan menjadi objek penelitian, menyelesaikan perizinan penelitian,

menentukan jumlah populasi sebagai seluruh anggota sampel, melakukan pengumpulan data dengan metode yang telah ditentukan dan dipersiapkan.

3. Tahap Pengolahan Data

Tahap pengolahan data merupakan tahap paling akhir dari penyusunan sebuah skripsi. Di antara kegiatan pada pengolahan data adalah :

- a) Peneliti melakukan perhitungan skor terhadap hasil angket yang telah diisi oleh responden.
- b) Peneliti menghitung dan membuat tabulasi data, kemudian menyajikan data tersebut dalam bentuk tabel.
- c) Peneliti melakukan sebuah analisa dengan metode statistik.
- d) Peneliti membuat laporan penelian dan membuat kesimpulan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan sebuah tahap paling penting di dalam proses penyusunan skripsi. Tahap pengumpulan data memiliki tujuan untuk memecahkan rumusan masalah dan mencari jawaban dari hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam tahap pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner serta dokumentasi sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner menurut Sugiyono merupakan suatu cara atau bentuk mengumpulkan data dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk memebrikan jawabannya terhadap pernyataan atau pertanyaan yang telah diberikan. Kuesioner dapat didefinisikan sebagai pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar

pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.¹⁷⁷ Responden yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah para amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya. Peneliti menggunakan kuesioner dengan skala likert. Kuesioner skala likert menurut pendapat Maryuliana merupakan skala yang digunakan dalam rangka untuk menyatakan sebuah sifat individu, sikap, pendapat, maupun persepsi tentang fakta sosial yang sedang terjadi di lingkungan mereka. Skala likert banyak digunakan dalam penyusunan sebuah riset. Dengan menggunakan skala likert, maka peneliti dapat mengukur variabel serta peneliti dapat menjabarkan variabel tersebut menjadi beberapa indikator. Indikator yang ditemukan itulah yang nantinya dijadikan sebagai dasar atau acuan dalam penyusunan angket yang terdiri dari pernyataan maupun pertanyaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket dengan tipe angket tertutup. Menurut pendapat Maryuliana angket tertutup akan membantu responden dalam menjawab dengan cepat dan memudahkan peneliti ketika menganalisis data terhadap seluruh angket yang telah diisi dengan benar dan terkumpul secara keseluruhan. Bentuk dari angket tersebut adalah kumpulan dari beberapa pernyataan yang telah disediakan pilihan jawabannya. Dengan tipe angket seperti itu maka responden tinggal menjawab sesuai dengan keadaan pada dirinya. Cara mengisi dan memberi nilai pada angket tersebut adalah dengan memberikan tanda

¹⁷⁷ Lakoy, "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado," *Jurnal EMBA* 3, No. 3 (2015): 983.

checklist pada lembar jawaban angket yang telah disediakan. Berikut jawaban dari pertanyaan setiap likert:

- a) Sangat Sesuai (SS) = skor 5
- b) Sesuai (S) = skor 4
- c) Netral (N) = skor 3
- d) Tidak Sesuai (TS) = skor 2
- e) Sangat Tidak Sesuai (STS) = skor 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian.¹⁷⁸

Dokumen Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya yang akan digunakan sebagai sumber penelitian ini adalah sejarah atau profil yayasan, visi dan misi, serta susunan atau struktur organisasi. Bentuk dokumen yang dipakai adalah website resmi, foto, serta brosur.

G. Teknik Validitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas (r)

Menurut Suharsimi validitas adalah suatu bentuk ukuran yang telah ditetapkan untuk menguji apakah data atau instrumen yang diberikan dalam angket telah mencapai titik kevalidan atau tidak. Setiap penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif atau menggunakan kuesioner atau angket maka perlu dilakukan uji validitas. Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi.

¹⁷⁸ Pratama And Wardani, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)," *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8, No. 2 (2018): 124.

Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah.¹⁷⁹ Penulis menggunakan uji validitas *product moment pearson correlation* dengan mengkorelasi atau menghubungkan masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Setiap uji dalam statistik tentu memiliki dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula uji validitas *product moment pearson correlation*, dalam uji validitas ini dasar pengambilannya adalah :

- a) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid
- b) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid

Berikut merupakan nilai r *product moment*.

Tabel 1.2
Nilai r *product moment*

N	Taraf Signifikaan 5%
35	0,334

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden berjumlah 35 yang memperoleh hasil r tabel 0,334 dengan taraf signifikansi 0,05. Peneliti dalam memperoleh hasil uji validitas menggunakan aplikasi *spss versi 16*, sebagai berikut:

¹⁷⁹ Pasi, “Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Terhadap Perilaku Masyarakat Pada Bank Syariah,” *Jurnal Al-Qasd* 1, No. 2 (2017): 211.

Tabel 1.3
Hasil validitas variabel kemampuan kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
X1.1	0,365	0,334	Valid
X1.2	0,653	0,334	Valid
X1.3	0,660	0,334	Valid
X1.4	0,599	0,334	Valid
X1.5	0,771	0,334	Valid
X1.6	0,848	0,334	Valid
X1.7	0,730	0,334	Valid
X1.8	0,735	0,334	Valid
X1.9	0,711	0,334	Valid
X1.10	0,745	0,334	Valid
X1.11	0,548	0,334	Valid
X1.12	0,614	0,334	Valid

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa pernyataan variabel kemampuan kerja dinyatakan valid. Karena seluruh pernyataan menunjukkan hasil di atas 0,334. Sehingga, pernyataan tersebut menunjukkan kevalidan yang berjumlah 12 pernyataan dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 1.4
Hasil validitas variabel pengalaman kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
X2.1	0,368	0,334	Valid
X2.2	0,811	0,334	Valid
X2.3	0,497	0,334	Valid
X2.4	0,358	0,334	Valid
X2.5	0,666	0,334	Valid

X2.6	0,836	0,334	Valid
X2.7	0,833	0,334	Valid
X2.8	0,633	0,334	Valid
X2.9	0,594	0,334	Valid
X2.10	0,666	0,334	Valid
X2.11	0,766	0,334	Valid
X2.12	0,841	0,334	Valid
X2.13	0,677	0,334	Valid
X2.14	0,520	0,334	Valid
X2.15	0,705	0,334	Valid

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa pernyataan variabel pengalaman kerja dinyatakan valid. Karena seluruh pernyataan menunjukkan hasil di atas 0,334. Sehingga, pernyataan tersebut menunjukkan kevalidan yang berjumlah 15 pernyataan dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 1.5
Hasil validitas variabel prestasi kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
Y.1	0,835	0,334	Valid
Y.2	0,793	0,334	Valid
Y.3	0,635	0,334	Valid
Y.4	0,779	0,334	Valid
Y.5	0,748	0,334	Valid
Y.6	0,497	0,334	Valid
Y.7	0,519	0,334	Valid
Y.8	0,667	0,334	Valid
Y.9	0,758	0,334	Valid
Y.10	0,649	0,334	Valid
Y.11	0,835	0,334	Valid

Y.12	0,733	0,334	Valid
Y.13	0,774	0,334	Valid
Y.14	0,519	0,334	Valid
Y.15	0,779	0,334	Valid
Y.16	0544	0,334	Valid

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa pernyataan variabel prestasi kerja dinyatakan valid. Karena seluruh pernyataan menunjukkan hasil di atas 0,334. Sehingga, pernyataan tersebut menunjukkan kevalidan yang berjumlah 16 pernyataan dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.¹⁸⁰ Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas adalah dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach Alpha* (α) adalah > dari 0,60.

a. Hasil uji reliabilitas pada variabel kemampuan kerja (X1)

Peneliti telah melakukan uji reliabilitas variabel kemampuan kerja yang memiliki 12 pernyataan. Peneliti menggunakan *SPSS versi 16.0 for windows*. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas variabel kemampuan kerja.

¹⁸⁰ Lakoy, "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado," *Jurnal EMBA* 3, No. 3 (2015): 985.

Tabel 1.6
Reliability Statistics Kemampuan Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	12

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa, nilai dari *alpha cornbach* sebesar 0,885 lebih besar dari 0,6 maka instrumen dari variabel kemampuan kerja dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan bahan penelitian.

- b. Hasil uji reliabilitas pada variabel pengalaman kerja (X2)

Peneliti akan melakukan uji reliabilitas variabel pengalaman kerja yang memiliki 15 pernyataan. Peneliti menggunakan *SPSS versi 16.0 for windows*. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas variabel pengalaman kerja.

Tabel 1.7
Reliability Statistics Pengalaman Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	15

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa, nilai dari *alpha cornbach* sebesar 0,907 lebih besar dari 0,6 maka instrumen dari variabel pengalaman kerja dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan bahan penelitian.

- c. Hasil uji reliabilitas pada variabel prestasi kerja (Y)
 Peneliti akan melakukan uji reliabilitas variabel prestasi kerja yang memiliki 16 pernyataan. Peneliti menggunakan *SPSS versi 16.0 for windows*. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas variabel prestasi kerja.

Tabel 1.8
Reliability Statistics Prestasi Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	16

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa, nilai dari *alpha cornbach* sebesar 0,935 lebih besar dari 0,6 maka instrument dari variabel prestasi kerja dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Menurut Anshori teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah menggunakan statistik. Apabila data responden berhasil dikumpulkan, maka mengerjakan langkah selanjutnya. Langkah tersebut di antaranya adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, jenis responden, melakukan tabulasi data, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Data dari seluruh responden dapat diuji sesuai dengan model statistik yang digunakan oleh peneliti.

Program yang akan digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini merupakan program *SPSS versi 16.0 for windows*. Uji analisis yang telah diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Uji asumsi klasik (Uji normalitas data)

Menurut Anshori sebelum peneliti beranjak untuk melanjutkan ke arah uji regresi, diperlukan sebuah uji secara asumsi klasik. Hal ini dilakukan agar data sampel bisa benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, regresi, dan normalitas.¹⁸¹

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.¹⁸² Uji normalitas data dianggap penting karena dengan adanya data yang normal, maka dianggap dapat mewakili sebuah populasi. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kernormalan distribusi data maka digunakan *kolmogrov-smirnov test*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai distribusi adalah normal
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai distribusi adalah tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independen).¹⁸³ Model regresi yang dikatakan baik, jika terbebas dari korelasi antar variabel independen. Untuk mengukur ada atau

¹⁸¹ Ibid.

¹⁸² Ida Royani Pasi, "Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Terhadap Perilaku Masyarakat Pada Bank Syariah," *Jurnal Al-Qasd* 1, No. 2 (2017):189-201.

¹⁸³ Effendi, Maya Syafriana, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja," *Jurnal IKRAITH-Humaniora* 2, No. 74 (2018): 63.

tidaknya multikolinieritas pada sebuah model regresi adalah dengan melakukan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF). Sedangkan menurut pendapat Ghozali yang dikutip oleh Haslinda dan Jamaluddin, regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Haslinda dan Jamaluddin bahwa uji heteroskedastisitas merupakan suatu teknik untuk mengetahui model regresi, apakah terdapat persamaan atau perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain terdapat persamaan, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.¹⁸⁴ Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari bentuk sebuah pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Namun menurut Shaliha selain menggunakan uji *scatterplot*, terdapat cara lain untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan uji glejser. Uji heteroskedastisitas glejser memiliki tujuan untuk meyakinkan sebuah penelitian. Uji glejser dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresikan nilai *absolut residual* (AbsRes) terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai

¹⁸⁴ Ibid.,

probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda menurut Shaliha merupakan sebuah cara untuk melakukan pengujian terhadap suatu hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Selain itu, uji regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk prediksi atau ramalan terhadap suatu nilai variabel dependen berdasarkan dari variabel independen. Langkah-langkah dalam melakukan uji regresi linier berganda menurut Martono adalah sebagai berikut :¹⁸⁵

- a) Merumuskan hipotesis (H1 dan H0)
- b) Menyusun tabel penolong
- c) Menghitung a dan b_1 dan b_2 dengan rumus

$$b = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

- d) Membuat persamaan regresi
 $\hat{Y} : a + b_1x_1 + b_2x_2 \dots b_nx_n$
 \hat{Y} : (baca : Y topi), variabel yang akan diprediksi.
a : konstanta, harga y bila x_1 dan $x_2 = 0$, bisa bernilai + maupun -.
 b_1 : koefisien variabel x_1 , bisa bernilai + maupun -.
 b_2 : koefisien variabel x_2 , bisa bernilai + maupun -.
- e) Menghitung nilai Korelasi Ganda ($R_{(x_1,x_2)y}$)

$$(R_{(x_1,x_2)y}) = \sqrt{\frac{b_1\sum x_1y + b_2\sum x_2y}{\sum y^2}}$$

- f) Menghitung nilai Determinan Korelasi Ganda
 $KD = R^2 \times 100\%$

¹⁸⁵ Nanang Martono, *Statistik Sosial*, (2020): 271.

g) Menguji signifikansi Korelasi Ganda

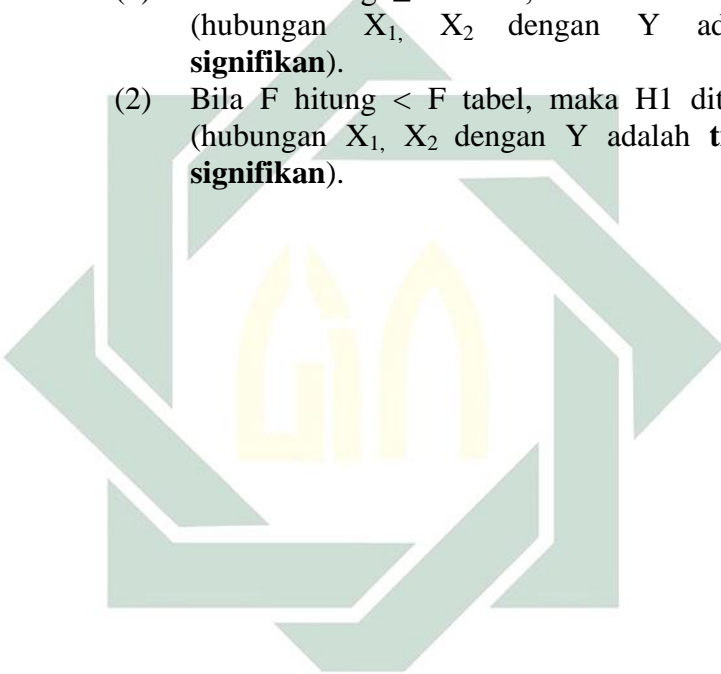
$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

n : jumlah responden

m : jumlah variabel bebas

h) Mengambil kesimpulan

- (1) Bila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak (hubungan X_1 , X_2 dengan Y adalah **signifikan**).
- (2) Bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_1 ditolak (hubungan X_1 , X_2 dengan Y adalah **tidak signifikan**).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF)

Yayasan Dana Sosial al Falah (YDSF) berdiri sejak 1 Maret 1987. Lebih dari 25 propinsi di Indonesia telah merasakan manfaat dari keberadaan YDSF. Paradigma prestasi YDSF sebagai lembaga pendayagunaan dana yang amanah dan profesional, menjadikan YDSF sebagai lembaga pengelola zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) terpercaya di Indonesia.

Saat ini, YDSF telah memiliki lebih dari 161.000 donatur dengan berbagai potensi, kompetensi, fasilitas, dan otoritas dari kalangan birokrasi, profesional, swasta, dan masyarakat umum. Ribuan donatur telah terajut bersama YDSF membentuk komunitas peduli dhuafa. Donatur dengan segala kemampuan terbaiknya, telah memberikan kontribusi, cinta, dan kepedulian dalam membangun negeri ini.

YDSF telah dikukuhkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional oleh Menteri Agama Republik Indonesia dengan SK No.523 tanggal 10 Desember 2001 menjadi entitas yang menaruh perhatian mendalam pada kemanusiaan yang universal. Melalui Divisi Penyaluran, YDSF semakin meneguhkan pendayagunaan dana secara syar'i, efisien, efektif & produktif. Visi dan Misi Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

a) Visi

Sebagai lembaga social yang benar-benar amanah serta mampu berperan serta secara aktif dalam mengangkat derajat dan martabat umat islam.

b) Misi

Mengumpulkan dana masyarakat atau umat baik dalam bentuk zakat, infaq, sadaqah, maupun lainnya dan menyalurkannya dengan amanah. Serta secara efektif dan efisien untuk kegiatan– kegiatan.

- 1) Meningkatkan kualitas sekolah-sekolah islam
- 2) Menyantuni dan memberdayakan anak yatim, miskin, dan terlantar
- 3) Memberdayakan operasional dan fisik masjid, serta memakmurkannya
- 4) Membantu usaha-usaha dakwah dengan memperkuat peranan para dai, khususnya yang berada di pedesaan atau terpencil
- 5) Memberikan bantuan kemanusiaan bagi anggota masyarakat yang mengalami musibah

2. Struktur Kepengurusan

a) Pembina

Ketua: Prof. Dr. H. Moh Nuh, DEA

Anggota:

- 1) H. Moh. Farid Jahja
- 2) Fauzi Salim Martak

b) Pengawas

- 1) Drs. HM. Taufik AB
- 2) Drs. Sugeng Praptoyo, Ak., MM., MH.
- 3) Ir. H. Abdul Ghaffar AS

c) Pengurus

Ketua: Ir. H. Abdul Kadir Baraja

Sekretaris: Shakib Abdullah

Bendahara: H. Aun Bin Abdullah Baroh

Direktur: Agung Wicaksono

- d) Dewan Syariah
 Ketua: Drs. H.M Taufiq A. B
 Anggota:
 1) Dr. H. Zainuddin MZ, LC, MA
 2) Isa Saleh Kuddeh, M. Pd. I.

B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kemampuan Kerja (X1)

Peneliti menyusun 12 pernyataan tentang kemampuan kerja yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban terdapat skor penilaian dari peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel kemampuan kerja yang telah diuji menggunakan *SPSS versi 16 for windows*:

Tabel 1.9
Frekuensi menjalankan pekerjaan sesuai pengetahuan yang dimiliki (X1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Netral	2	5.7	5.7	8.6
Valid Sesuai	12	34.3	34.3	42.9
Sangat Sesuai	20	57.1	57.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan menjalankan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 20 orang atau sebesar 57,1%, sedangkan responden yang menjawab

sesuai sejumlah 12 orang atau sebesar 34,3%, yang menjawab netral berjumlah 2 orang atau sebesar 5,7%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 57,1% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.10
Frekuensi memiliki kapasitas/kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas/pekerjaan (X1.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Netral	5	14.3	14.3	17.1
Sesuai	20	57.1	57.1	74.3
Sangat Sesuai	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan memiliki kapasitas/kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas/pekerjaan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 25,7%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 20 orang atau sebesar 57,1%, yang menjawab netral berjumlah 5 orang atau sebesar 14,3%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 57,1% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.11
Frekuensi dengan kemampuan yang dimiliki, dapat menyelesaikan tugas secara baik dan maksimal (X1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.7	5.7	5.7
Sesuai	18	51.4	51.4	57.1
Sangat Sesuai	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan dengan kemampuan yang dimiliki, dapat menyelesaikan tugas secara baik dan maksimal. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 51,4%, dan selebihnya responden menjawab netral berjumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 51,4% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 5,7%.

Tabel 1.12
Frekuensi dalam bekerja, karyawan selalu meningkatkan keahlian pada diri karyawan melalui pendidikan formal maupun non formal (X1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Netral	8	22.9	22.9	25.7
Sesuai	10	28.6	28.6	54.3

Sangat Sesuai	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan dalam bekerja, karyawan selalu meningkatkan keahlian pada diri karyawan melalui pendidikan formal maupun non formal. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 10 orang atau sebesar 28,6%, yang menjawab netral berjumlah 8 orang atau sebesar 22,9%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 45,7% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.13
Frekuensi karyawan bekerja pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan (X1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	8	22.9	22.9	22.9
Netral	12	34.3	34.3	57.1
Sesuai	6	17.1	17.1	74.3
Sangat Sesuai	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan bekerja pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Dari 35

responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 25,7%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 6 orang atau sebesar 17,1%, yang menjawab netral berjumlah 12 orang atau sebesar 34,3%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 8 orang atau sebesar 22,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 34,3% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 22,9%.

Tabel 1.14
Frekuensi pekerjaan karyawan saat ini sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki (X1.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Netral	13	37.1	37.1	40.0
Sesuai	12	34.3	34.3	74.3
Sangat Sesuai	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan pekerjaan karyawan saat ini sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 25,7%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 12 orang atau sebesar 34,3%, yang menjawab netral berjumlah 13 orang atau sebesar 37,1%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah

netral, dengan prosentase 37,1% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%

Tabel 1.15
Frekuensi karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan (X1.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	25.7	25.7	25.7
Sesuai	17	48.6	48.6	74.3
Sangat Sesuai	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 25,7%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 48,6%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 9 orang atau sebesar 25,7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 48,6%.

Tabel 1.16
Frekuensi karyawan telah berpengalaman di bidang/posisi pekerjaan saat ini (X1.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Netral	10	28.6	28.6	31.4

Sesuai	14	40.0	40.0	71.4
Sangat Sesuai	10	28.6	28.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan telah berpengalaman di bidang/posisi pekerjaan saat ini. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 10 orang atau sebesar 28,6%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 14 orang atau sebesar 40,0%, yang menjawab netral berjumlah 10 orang atau sebesar 28,6%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai dan netral, dengan prosentase 28,6% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.17
Frekuensi karyawan memperoleh pengalaman dari jenis pekerjaan yang sama dengan sebelumnya (X1.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	6	17.1	17.1	17.1
Netral	11	31.4	31.4	48.6
Sesuai	14	40.0	40.0	88.6
Sangat Sesuai	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan memperoleh pengalaman dari jenis

pekerjaan yang sama dengan sebelumnya. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 14 orang atau sebesar 40,0%, yang menjawab netral berjumlah 11 orang atau sebesar 31,4%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 6 orang atau sebesar 17,1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 40,0% dan paling sedikit menjawab sangat sesuai dengan jumlah prosentase 11,4%.

Tabel 1.18

Frekuensi karyawan sering mengikuti pendidikan/pelatihan guna meningkatkan keterampilan menyelesaikan masalah pekerjaan (X1.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	4	11.4	11.4	11.4
Netral	17	48.6	48.6	60.0
Sesuai	5	14.3	14.3	74.3
Sangat Sesuai	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan sering mengikuti pendidikan/pelatihan guna meningkatkan keterampilan menyelesaikan masalah pekerjaan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 25,7%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 14,3%, yang menjawab netral berjumlah 17 orang atau sebesar

48,6%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 4 orang atau sebesar 11,4%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 48,6% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 11,4%.

Tabel 1.19
Frekuensi karyawan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan minat pada diri (X1.11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	2	5.7	5.7	5.7
Netral	13	37.1	37.1	42.9
Sesuai	16	45.7	45.7	88.6
Sangat Sesuai	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan minat pada diri. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 45,7%, yang menjawab netral berjumlah 13 orang atau sebesar 37,1%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 37,1% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 5,7%.

Tabel 1.20
Frekuensi bagi karyawan, minat merupakan sumber motivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (X1.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	20.0	20.0	20.0
Sesuai	15	42.9	42.9	62.9
Sangat Sesuai	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan bagi karyawan, minat merupakan sumber motivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 13 orang atau sebesar 37,1%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 42,9%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 7 orang atau sebesar 20,0%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 42,9% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 20,0%.

2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pengalaman Kerja (X2)

Peneliti menyusun 15 pernyataan tentang pengalaman kerja yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban terdapat skor penilaian dari peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel pengalaman kerja yang telah diuji menggunakan *SPSS versi 16 for windows*:

Tabel 1.21
Frekuensi karyawan diterima bekerja karena memiliki pengalaman kerja/masa kerja sebelumnya (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	2	5.7	5.7	5.7
Netral	15	42.9	42.9	48.6
Sesuai	12	34.3	34.3	82.9
Sangat Sesuai	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan diterima bekerja karena memiliki pengalaman kerja/masa kerja sebelumnya. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 12 orang atau sebesar 34,3%, yang menjawab netral sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 42,9% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 5,7%.

Tabel 1.22
Frekuensi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sesuai dengan masa kerja sebelumnya (X2.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	2	5.7	5.7	5.7
Netral	10	28.6	28.6	34.3
Sesuai	16	45.7	45.7	80.0
Sangat Sesuai	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sesuai dengan masa kerja sebelumnya. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 7 orang atau sebesar 20,0%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 28,6%, yang menjawab netral sebanyak 10 orang atau sebesar 28,6%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 45,7% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 5,7%.

Tabel 1.23
Frekuensi saat ini karyawan bekerja pada usia produktif kerja antara 15-64 tahun (X2.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	2	5.7	5.7	5.7

Netral	2	5.7	5.7	11.4
Sesuai	12	34.3	34.3	45.7
Sangat Sesuai	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan saat ini karyawan bekerja pada usia produktif kerja antara 15-64 tahun. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 19 orang atau sebesar 54,3%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 12 orang atau sebesar 34,3%, yang menjawab netral dan tidak sesuai sama-sama berjumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 54,3% sedangkan paling sedikit menjawab netral dan tidak sesuai dengan jumlah prosentase 5,7%.

Tabel 1.24
Frekuensi karyawan mulai bekerja pada usia produktif kerja antara 15-64 tahun (X2.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	3	8.6	8.6	11.4
	Sesuai	13	37.1	37.1	48.6
	Sangat Sesuai	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan mulai bekerja pada usia produktif kerja antara 15-64 tahun. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 18 orang atau sebesar 51,4%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 37,1%, yang menjawab netral sebanyak 3 orang atau sebesar 8,6%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai dengan prosentase 51,4% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.25
Frekuensi karyawan mulai bekerja pada usia < 15 tahun
(X2.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Sesuai	10	28.6	28.6	28.6
Tidak Sesuai	8	22.9	22.9	51.4
Netral	10	28.6	28.6	80.0
Sesuai	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan mulai bekerja pada usia < 15 tahun. Dari 35 responden, responden yang memilih sesuai sebanyak 7 orang atau sebesar 20,0%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 10 orang atau sebesar 28,6%, yang menjawab tidak sesuai sebanyak 8

orang atau sebesar 22,9%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 10 orang atau sebesar 28,6%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral dan tidak sesuai dengan prosentase 28,6% dan paling sedikit menjawab sesuai dengan jumlah prosentase 20%.

Tabel 1.26
Frekuensi karyawan mampu menjalankan SOP/prosedur kerja (X2.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	28.6	28.6	28.6
Sesuai	10	28.6	28.6	57.1
Sangat Sesuai	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan mampu menjalankan SOP/prosedur kerja. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9%, sedangkan responden yang menjawab sesuai dan netral sama besarnya sejumlah 10 orang atau sebesar 28,6%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 42,9%, sisanya jawaban responden sesuai dan netral dengan prosentase 28,6%.

Tabel 1.27
Frekuensi karyawan mampu mengatasi masalah atau gangguan yang terjadi pada pekerjaan (X2.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	17.1	17.1	17.1
Sesuai	17	48.6	48.6	65.7
Sangat Sesuai	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan mampu mengatasi masalah atau gangguan yang terjadi pada pekerjaan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 48,6%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 6 orang atau sebesar 17,1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 48,6% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 17,1%.

Tabel 1.28
Frekuensi karyawan senang berinteraksi dengan rekan kerja di kantor (X2.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.7	5.7	5.7
Sesuai	17	48.6	48.6	54.3
Sangat Sesuai	16	45.7	45.7	100.0

Tabel 1.28
Frekuensi karyawan senang berinteraksi dengan rekan kerja di kantor (X2.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.7	5.7	5.7
Sesuai	17	48.6	48.6	54.3
Sangat Sesuai	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan senang berinteraksi dengan rekan kerja di kantor. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 48,6%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 48,6% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 5,7%.

Tabel 1.29
Frekuensi karyawan selalu bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan beban pekerjaan (X2.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	8.6	8.6	8.6
Sesuai	16	45.7	45.7	54.3
Sangat Sesuai	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan selalu bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan beban pekerjaan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai dan sesuai sama besarnya sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 3 orang atau sebesar 8,6%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai dan sesuai, dengan prosentase 45,7% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 8,6%.

Tabel 1.30
Frekuensi karyawan memiliki kemampuan analisa dalam bekerja (X2.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	12	34.3	34.3	34.3
Sesuai	12	34.3	34.3	68.6
Sangat Sesuai	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan memiliki kemampuan analisa dalam bekerja. Dari 35 responden, responden yang memilih sesuai dan netral sama besar sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3%, sedangkan responden yang menjawab sangat sesuai sejumlah 11 orang atau sebesar 31,4%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai dan netral, dengan

prosentase 34,3% dan paling sedikit menjawab sangat sesuai dengan jumlah prosentase 31,4%.

Tabel 1.31
Frekuensi karyawan selalu melakukan cek setelah menyelesaikan pekerjaan (X2.11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	17.1	17.1	17.1
Sesuai	13	37.1	37.1	54.3
Sangat Sesuai	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan selalu melakukan cek setelah menyelesaikan pekerjaan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 37,1%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 6 orang atau sebesar 17,1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 45,7% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 17,1%.

Tabel 1.32
Frekuensi karyawan memiliki sikap percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan (X2.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	14.3	14.3	14.3

Sesuai	18	51.4	51.4	65.7
Sangat Sesuai	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan memiliki sikap percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 18 orang atau sebesar 51,4%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 5 orang atau sebesar 14,3%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 51,4% dan paling sedikit menjawab netral, dengan jumlah prosentase 14,3%.

Tabel 1.33
Frekuensi karyawan selalu menjaga kondisi fisik/kesehatan agar dapat bekerja dengan baik (X2.13)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	11.4	11.4	11.4
Sesuai	11	31.4	31.4	42.9
Sangat Sesuai	20	57.1	57.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan selalu menjaga kondisi fisik/kesehatan agar dapat bekerja dengan baik. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 20 orang atau sebesar 57,1%, sedangkan

responden yang menjawab sesuai sejumlah 11 orang atau sebesar 31,4%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 4 orang atau sebesar 11,4%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 57,1% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 11,4%.

Tabel 1.34
Frekuensi karyawan mampu memanfaatkan peralatan kerja yang disediakan (X2.14)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.7	5.7	5.7
Sesuai	21	60.0	60.0	65.7
Sangat Sesuai	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan mampu memanfaatkan peralatan kerja yang disediakan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 21 orang atau sebesar 60,0%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 60,0% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 5,0%.

Tabel 1.35
Frekuensi karyawan bekerja sesuai dengan pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki (X2.15)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	11.4	11.4	11.4
Sesuai	13	37.1	37.1	48.6
Sangat Sesuai	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan bekerja sesuai dengan pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 18 orang atau sebesar 51,4%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 37,1%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 4 orang atau sebesar 11,4%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 51,4% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 11,4%.

3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja (Y)

Peneliti menyusun 16 pernyataan tentang prestasi kerja yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban terdapat skor penilaian dari peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel prestasi kerja yang telah diuji menggunakan *SPSS versi 16 for windows*:

Tabel 1.36
Frekuensi karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan (Y.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	14.3	14.3	14.3
Sesuai	15	42.9	42.9	57.1
Sangat Sesuai	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai dan sesuai sama besarnya sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 5 orang atau sebesar 14,3%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai dan sesuai, dengan prosentase 42,9% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 14,3%.

Tabel 1.37
Frekuensi karyawan selalu menaati aturan waktu ketika masuk, istirahat, dan puang kerja (Y.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Netral	9	25.7	25.7	28.6
Sesuai	10	28.6	28.6	57.1

Sangat Sesuai	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan selalu menaati aturan waktu ketika masuk, istirahat, dan puang kerja. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 10 orang atau sebesar 28,6%, yang menjawab netral sebanyak 9 orang atau sebesar 25,7%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 42,9% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.38
Frekuensi karyawan selalu menaati seluruh aturan di kantor (Y.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Netral	5	14.3	14.3	17.1
Sesuai	15	42.9	42.9	60.0
Sangat Sesuai	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan selalu menaati seluruh aturan di kantor. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 14 orang atau sebesar 40,0%, sedangkan

responden yang menjawab sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 42,9%, yang menjawab netral sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 42,9% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.39
Frekuensi karyawan sering tidak taat dengan aturan yang ada (Y.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Sesuai	17	48.6	48.6	48.6
Tidak Sesuai	12	34.3	34.3	82.9
Netral	5	14.3	14.3	97.1
Sesuai	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan sering tidak taat dengan aturan yang ada. Dari 35 responden, responden yang memilih sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 5 orang atau sebesar 14,3%, yang menjawab tidak sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 17 orang atau sebesar 48,6%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat tidak sesuai,

dengan prosentase 48,6% dan paling sedikit menjawab sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.40
Frekuensi karyawan selalu berusaha keras dalam bekerja (Y.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	17.1	17.1	17.1
Sesuai	16	45.7	45.7	62.9
Sangat Sesuai	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan selalu berusaha keras dalam bekerja. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 13 orang atau sebesar 37,1%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 16 orang atau sebesar 45,7%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 6 orang atau sebesar 17,1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 45,7% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 17,1%.

Tabel 1.41
Frekuensi karyawan selalu jujur dengan apa yang telah dikerjakan (Y.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.7	5.7	5.7
Sesuai	13	37.1	37.1	42.9
Sangat Sesuai	20	57.1	57.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan selalu jujur dengan apa yang telah dikerjakan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 20 orang atau sebesar 57,1%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 37,1%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 57,1% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 5,7%.

Tabel 1.42
Frekuensi terkadang seorang karyawan malas melakukan pekerjaan (Y.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Sesuai	10	28.6	28.6	28.6
Tidak Sesuai	12	34.3	34.3	62.9

Netral	6	17.1	17.1	80.0
Sesuai	5	14.3	14.3	94.3
Sangat Sesuai	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan terkadang seorang karyawan malas melakukan pekerjaan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 5,7%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 14,3%, yang menjawab netral sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%, yang menjawab tidak sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 10 orang atau sebesar 28,6%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah tidak sesuai, dengan prosentase 34,3% dan paling sedikit menjawab sangat sesuai dengan jumlah prosentase 5,7%.

Tabel 1.43
Frekuensi karyawan mampu menghasilkan ide-ide baru
untuk mengembangkan yayasan (Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	16	45.7	45.7	48.6
	Sesuai	9	25.7	25.7	74.3
	Sangat Sesuai	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan mampu menghasilkan ide-ide baru untuk mengembangkan yayasan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai dan sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 25,7%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 16 orang atau sebesar 45,7%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 45,7% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.44

Frekuensi karyawan mampu memunculkan suatu hal/program baru sehingga bermanfaat bagi orang lain (Y.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Netral	21	60.0	60.0	62.9
Sesuai	6	17.1	17.1	80.0
Sangat Sesuai	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan mampu memunculkan suatu hal/program baru sehingga bermanfaat bagi orang lain. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 7 orang atau sebesar 20,0%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 6 orang atau sebesar 17,1%, yang menjawab netral sebanyak 21 orang

atau sebesar 60,0%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 60,0% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.45
Frekuensi karyawan adalah tipe orang yang suka berinovasi (Y.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	14	40.0	40.0	40.0
Sesuai	13	37.1	37.1	77.1
Sangat Sesuai	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan adalah tipe orang yang suka berinovasi. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 8 orang atau sebesar 22,9%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 13 orang atau sebesar 37,1%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 14 orang atau sebesar 40,0%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 40,0% dan paling sedikit menjawab sangat sesuai dengan jumlah prosentase 22,9%.

Tabel 1.46
Frekuensi karyawan mampu berinovasi dalam waktu yang cukup lama karena melewati banyak tahapan (Y.11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Tidak Sesuai	4	11.4	11.4	14.3
Netral	15	42.9	42.9	57.1
Sesuai	10	28.6	28.6	85.7
Sangat Sesuai	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan mampu berinovasi dalam waktu yang cukup lama karena melewati banyak tahapan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 10 orang atau sebesar 28,6%, yang menjawab netral sebanyak 15 orang atau 42,9%, yang menjawab tidak sesuai sebanyak 4 orang atau 11,4%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 42,9% dan paling sedikit menjawab sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.47
Frekuensi karyawan mampu berinovasi dalam waktu yang cukup lama karena melewati banyak tahapan (Y.12)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	3	8.6	8.6	11.4
	Sesuai	20	57.1	57.1	68.6
	Sangat Sesuai	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan mampu berinovasi dalam waktu yang cukup lama karena melewati banyak tahapan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 20 orang atau sebesar 57,1%, yang menjawab netral sebanyak 3 orang atau sebesar 8,6%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 57,1% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.48
Frekuensi karyawan selalu mengkaji terlebih dahulu sebelum menetapkan suatu keputusan (Y.13)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	25.7	25.7	25.7
Sesuai	15	42.9	42.9	68.6
Sangat Sesuai	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan selalu mengkaji terlebih dahulu sebelum menetapkan suatu keputusan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 15 orang atau sebesar 42,9%, dan selebihnya responden menjawab netral sejumlah 9 orang atau sebesar 25,7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sesuai, dengan prosentase 42,9% dan paling sedikit menjawab netral dengan jumlah prosentase 25,7%.

Tabel 1.49
Frekuensi karyawan berani mengambil resiko demi apa yang telah diputuskan (Y.14)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Netral	11	31.4	31.4	34.3
Sesuai	10	28.6	28.6	62.9

Sangat Sesuai	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan berani mengambil resiko demi apa yang telah diputuskan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 13 orang atau sebesar 37,1%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 10 orang atau sebesar 28,6%, yang menjawab netral sebanyak 11 orang atau 31,4%, dan selebihnya responden menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 37,1% dan paling sedikit menjawab tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.50
Frekuensi karyawan selalu dipercaya dalam hal absensi/kehadiran kerja (Y.15)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Netral	6	17.1	17.1	20.0
Sesuai	14	40.0	40.0	60.0
Sangat Sesuai	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan selalu dipercaya dalam hal absensi/kehadiran kerja. Dari 35 responden, responden

yang memilih sangat sesuai dan sesuai sama besarnya sebanyak 14 orang atau sebesar 40,0%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 6 orang atau sebesar 17,1%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai dan sesuai, dengan prosentase 40,0% dan paling sedikit menjawab sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

Tabel 1.51
Frekuensi karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan (Y.16)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
Netral	4	11.4	11.4	14.3
Sesuai	11	31.4	31.4	45.7
Sangat Sesuai	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan. Dari 35 responden, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 19 orang atau sebesar 54,3%, sedangkan responden yang menjawab sesuai sejumlah 11 orang atau sebesar 31,4%, yang menjawab netral sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui

bahwa, jawaban responden paling banyak adalah sangat sesuai, dengan prosentase 54,3% dan paling sedikit menjawab sangat tidak sesuai dengan jumlah prosentase 2,9%.

C. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data maka menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan taraf signifikansi lebih dari 0,05. Berikut merupakan hasil uji normalitas:

Tabel 1.52
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63702232
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.068
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.445
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas tersebut menggunakan *one sample kolmogorov smirnov* menunjukkan bahwa, signifikansi variabel lebih besar dari 0,05 ($0,989 > 0,05$) sehingga variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi dalam regresi antar variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi multikolinieritas. Analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIP) digunakan untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut merupakan

hasil uji multikolinieritas data dengan menggunakan nilai *tolerance* dan VIF.

Tabel 1.53
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.906	7.703		2.974	.006		
Kemampuan Kerja	.451	.201	.465	2.248	.032	.372	2.689
Pengalaman Kerja	.269	.205	.272	1.312	.199	.372	2.689

a. Dependent Variable:
Prestasi Kerja

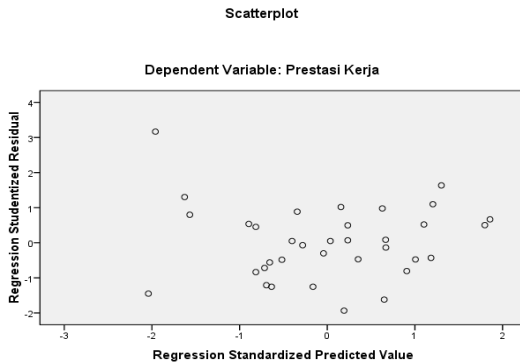
Hasil uji multikolinieritas dengan analisis *tolerance* dan VIF menunjukkan bahwa nilai dari variabel kemampuan kerja sebesar $0,372 > 0,01$ dan $2,689 < 10$. Variabel pengalaman kerja adalah $0,372 > 0,01$ dan $2,689 < 10$. Kedua variabel ternyata memiliki nilai *tolerance* dan VIF sama. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas, karena masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada persamaan atau perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik adalah terbebas dari heteroskedastisitas dapat dilihat dengan membentuk pola tertentu grafik *scatterplot*. Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka

tidak terdapat heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan alat bantu yaitu program aplikasi *SPSS versi 16.0 for windows* :

Gambar 2.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode *Scatterplot*



Berdasarkan hasil *scatterplot* di atas diketahui bahwa, titik-titik acak menyebar di atas dan di bawah angka 0, titik-titik tidak hanya di atas atau di bawah saja, dan penyebarannya tidak berpola. Dari uraian tersebut, untuk memenuhi uji asumsi klasik pada model regresi, yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Peneliti juga menggunakan uji heteroskedastisitas glejser yang bertujuan untuk meyakinkan dalam penelitian ini serta untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresikan nilai *absolut residual* (AbsRes) terhadap variabel bebas atau independen. Jika probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas metode glejser :

Tabel 1.54
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Gejser

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kemampuan Kerja	0,592	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,082	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel diatas menunjukkan bahwa uji glejser untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas. Variabel kemampuan kerja mempunyai nilai sig 0,592 > 0,05. Variabel pengalaman kerja mempunyai nilai sig 0,082 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Jadi, peneliti dapat melakukan pengujian selanjutnya

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan secara linier antar dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Selain itu, uji regresi linier berganda juga dapat memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan dari variabel independen. Berikut ini merupakan hasil uji regresi linier berganda menggunakan *SPSS versi 16.0 for windows*. :

a. *Descriptive Statisticss*

Tabel 1.55
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	60.6000	6.49525	35
Kemampuan Kerja (X1)	47.0857	6.69667	35
Pengalaman Kerja (X2)	61.2571	6.56794	35

Tabel *Descriptive Statistic* memberikan informasi mengenai besarnya mean (rata-rata) antar variabel. Rata-rata kemampuan kerja adalah sebesar 47,08. Rata-rata variabel pengalaman kerja adalah 61,25 dan nilai rata-rata prestasi kerja adalah sebesar 60,6. Simpangan baku variabel kemampuan kerja sebesar 6,69. Simpangan baku variabel pengalaman kerja sebesar 6,56. Sedangkan simpangan baku variabel prestasi kerja sebesar 6,49.

b. Correlations

Tabel 1.56
Correlations

		Prestasi Kerja (Y)	Kemampuan Kerja (X1)	Pengalaman Kerja (X2)
Pearson Correlation	Prestasi Kerja (Y)	1.000	.680	.640
	Kemampuan Kerja (X1)	.680	1.000	.793
	Pengalaman Kerja (X2)	.640	.793	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja (Y)	.	.000	.000
	Kemampuan Kerja (X1)	.000	.	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	.000	.000	.
N	Prestasi Kerja (Y)	35	35	35
	Kemampuan Kerja (X1)	35	35	35
	Pengalaman Kerja (X2)	35	35	35

Tabel *Correlations* memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel X1, X2 dan Y. Berikut ini, penulis menguraikan hasil analisa dari tabel correlations:

1) Signifikansi

Tabel 1.57
Signifikansi

No.	Variabel Bebas (X)	Nilai Sig terhadap Variabel Terikat (Y)
1.	Kemampuan Kerja	0,000
2.	Pengalaman Kerja	0,000

Dari tabel di atas menunjukkan, bahwa nilai *p value* atau signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,000. Demikian pula dengan variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai *p value* atau nilai signifikansi yang sama, yaitu sebesar 0,000. Melihat nilai *p value*, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, karena nilai *p value* atau nilai signifikansi kedua variabel sebesar $0,000 < 0,05$.

2) Nilai Korelasi Pearson Product Moment

Gambar 2.2
Diagram Correlation

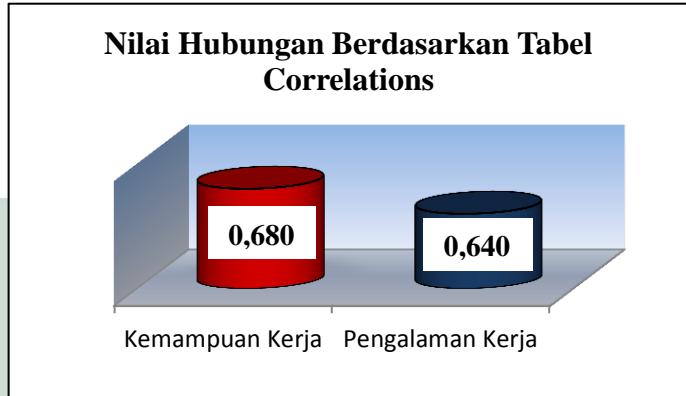


Diagram di atas menunjukkan nilai hubungan atau pengaruh antar variabel, yaitu variabel X_1 , X_2 , dan Y . Nilai korelasi kemampuan kerja (X_1) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0,680 dengan p value (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang tinggi/kuat dan signifikan (p value $< 0,05$). Nilai korelasi pengalaman kerja (X_2) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0,640 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang tinggi/kuat dan signifikan (p value $< 0,05$). Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat tinggi/sangat kuat dan signifikan (p value $< 0,05$). Berikut ini merupakan tabel makna nilai korelasi *product moment* :

Tabel 1.58
Makna Dan Nilai Korelasi *Product Moment*

Nilai	Makna
0,00 - 0,19	Sangat rendah/sangat lemah
0,20 - 0,39	Rendah/lemah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Tinggi/kuat
0,80 - 1,00	Sangat tinggi/sangat kuat

c. Variables Entered/Removed

Tabel 1.59
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X1) ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Tabel *Variabel Entered/Removed* menunjukkan bahwa semua variabel telah diikuti dalam pengolahan data, yaitu variabel kemampuan kerja (X1), variabel pengalaman kerja (X2), dan prestasi kerja (Y).

d. Model Summary

Tabel 1.60
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.458	4.77973

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X1)

Tabel *Model Summary* memberikan informasi mengenai nilai R. Nilai R dapat diketahui dari besarnya koefisien regresi antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Nilai koefisien regresi antara variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0,7 (tinggi/kuat). *R square* sebesar 0,49 (kontribusinya sebesar 0,49 x 100%), hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) hanya memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 49 %, sedangkan sisanya 51 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

e. Standart Error Of Estimates (SEE)

Tabel 1.61
Standart Error The Estamate

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	60.6000	6.49525	35
Kemampuan Kerja (X1)	47.0857	6.69667	35
Pengalaman Kerja (X2)	61.2571	6.56794	35

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.458	4.77973

Tabel *Standart of Estimate (SEE)* memiliki nilai sebesar 4,779 (variabel independen). Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel dependen, yaitu sebesar 6,495. Dari hasil tersebut nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediktor prestasi kerja.

f. Anova

Tabel 1.62
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703.333	2	351.666	15.393	.000 ^a
	Residual	731.067	32	22.846		
	Total	1434.400	34			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Tabel *Anova* memperkuat interpretasi bahwa hubungan antara kemampuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan prestasi kerja (Y) adalah sangat signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F sebesar 15,393 dengan nilai *p value* adalah 0,000 ($< 0,05$), yang berarti hubungan tersebut adalah sangat signifikan.

g. Coefficients

Tabel 1.63
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.906	7.703		2.974	.006
Kemampuan Kerja (X1)	.451	.201	.465	2.248	.032
Pengalaman Kerja (X2)	.269	.205	.272	1.312	.199

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Tabel *Coefficients* menunjukkan persamaan garis regresi. Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$
$$\hat{Y} = 22,906 + 0,451x_1 + 0,269x_2$$

Artinya, apabila kemampuan kerja = 0 ($X_1 = 0$), pengalaman kerja = 0 ($X_2 = 0$), maka prestasi kerja adalah sebesar 22,906.

D. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y) di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

Hasil pengujian regresi untuk variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan adanya pengaruh atau signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel *Correlations*. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara kemampuan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

H_1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara kemampuan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

Apabila nilai *p value* > 0,05 maka H_0 diterima (tidak signifikan). Apabila nilai *p value* < 0,05 maka H_1 diterima (signifikan). Pada tabel *Correlations* menunjukkan bahwa nilai *p value* variabel kemampuan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ maka nilai dari variabel kemampuan kerja adalah signifikan. Maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kemampuan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

Hasil pengujian regresi untuk variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan adanya pengaruh atau signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel *Correlations*. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

H1: Terdapat hubungan atau pengaruh antara pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

Apabila nilai *p value* $> 0,05$ maka H0 diterima (tidak signifikan). Apabila nilai *p value* $< 0,05$ maka H1 diterima (signifikan). Pada tabel *Correlations* menunjukkan bahwa nilai *p value* variabel pengalaman kerja sebesar $0,000 < 0,05$ maka nilai dari variabel pengalaman kerja adalah signifikan. Maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

3. Pengaruh Kemampuan Kerja (X1), dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja Amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

Hasil pengujian secara bersama-sama atau simultan dapat dilihat di tabel *Anova* pada kolom sig. (*p value*) dengan hipotesis sbagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

H1: Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

Apabila nilai *p value* $> 0,05$ maka H0 diterima (tidak signifikan). Apabila nilai *p value* $< 0,05$ maka H1 diterima (signifikan). Pada tabel *Anova* di atas menunjukkan bahwa nilai *p value* variabel independen terhadap variabel dependen sebesar $0,000 < 0,05$ maka nilai tersebut

signifikan. Sehingga H1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) Amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

4. Prediksi Tingkat Prestasi Kerja dengan Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 4,779. Nilai tersebut digunakan untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 6,495. Dari hasil perbandingan tersebut nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku maka model regresi ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan pengalaman kerja dapat menjadi prediksi peningkatan prestasi kerja.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara parsial

a) Pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja

Tabel *Correlations* menjelaskan bahwa nilai *p value* dari variabel kemampuan kerja adalah sebesar 0,000. Maka nilai *p value* dari variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja adalah $0,000 < 0,05$. Dengan hasil *p value* lebih kecil dari 0,05, maka menunjukkan bahwa, variabel kemampuan kerja memiliki nilai yang signifikan sehingga H1 diterima. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

Hasil dari penelitian ini, didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arviana

Wulandarai dan Ramadhani Hamzah yang menyatakan, bahwa tingkat kinerja/prestasi pegawai akan sangat bergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri. Jika seorang pegawai memiliki tingkat kemampuan yang tinggi akan maka ia akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Dengan demikian apabila tingkat kemampuan yang dimiliki rendah maka akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.¹⁸⁶

Selain itu, adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja dituangkan dalam tulisan yang disusun oleh Horas dalam Arif, Maulana, dan Lesmana bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan.¹⁸⁷

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa, hasil penelitian ini relevan dengan hasil beberapa penelitian terdahulu. Sehingga adanya kemampuan kerja ternyata benar ada pengaruhnya terhadap prestasi kerja seorang pegawai atau karyawan.

- b) Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Tabel Correlations menjelaskan bahwa nilai *p value* dari variabel pengalaman kerja sebesar 0,000. Maka nilai *p value* dari variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja adalah $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa, variabel pengalaman kerja memiliki nilai yang signifikan maka H1 diterima. Dari

¹⁸⁶ Wulandari and Hamzah, "Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *Jurnal Signaling STMIKPringsewu* 8, No. 2 (2019): 45.

¹⁸⁷ M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan", *Jurnal Humaniora* 4, No. 1 (2020): 107.

penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil di Yayasan Dana Sosial AL Falah Surabaya.

Dari hasil di atas, terdapat teori yang menyatakan hal yang sama, yaitu adanya pengaruh antara pengalaman kerja dan prestasi kerja. Teori tersebut, dikemukakan oleh seorang peneliti bernama Ahmad Nur Rofi. Penelitian dilakukan di PT Leo Agung Raya Semarang. Hasil temuannya menyatakan, bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Apabila pengalaman kerja yang didapat itu baik dan mendukung dalam bekerja, maka karyawan akan mendapatkan prestasi kerja yang meningkat, dan sebaliknya apabila prestasi kerja kurang, yang berarti prestasi karyawan juga kurang.¹⁸⁸

Dari uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan, bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Dengan adanya pengalaman kerja yang baik dan mendukung pekerjaan yang dibebankan, maka pekerjaan itu dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik itu lah yang nantinya akan meningkatkan prestasi kerja seorang individu dalam bekerja.

2. Pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara simultan

Hasil uji secara bersama-sama atau simultan dapat dilihat pada tabel Anova pada kolom sig. (*p value*) dengan hipotesis sebagai berikut :

¹⁸⁸ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* 3, No. 1 (2012): 17.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

H1: Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

Berdasarkan tabel Anova di atas diketahui bahwa, variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel prestasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai signifikansi *p value* yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja ternyata berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dari pernyataan tersebut, artinya H1 diterima, yaitu terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

3. Nilai hubungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara parsial

a. Nilai hubungan antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja

Tabel Correlations memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel kemampuan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai hubungan atau korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,680 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan nilai yang didapatkan, dapat dinyatakan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dengan variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan karena $0,000 < 0,05$.

b. Nilai hubungan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja

Tabel Correlations memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai hubungan atau korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,640 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan nilai

yang didapatkan, dapat dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) dengan variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan karena $0,000 < 0,05$.

- c. Nilai hubungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara simultan

Pada tabel Model Summary memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan dapat diketahui pada kolom R. Kolom R telah menunjukkan, bahwa antara variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) memiliki nilai hubungan atau korelasi sebesar 0,70. Nilai tersebut memiliki makna, bahwa hubungan variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah tinggi atau kuat. Pernyataan tersebut diperkuat oleh tabel makna nilai korelasi *product moment*. Tabel tersebut menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan 0,60 – 0,79 mempunyai makna hubungan yang tinggi atau kuat.

Variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 49%. Nilai kontribusinya adalah sebesar $(0,49 \times 100\% = 49\%)$. Nilai tersebut diperoleh dari R Square dikalikan dengan 100%. Nilai 49% yang dihasilkan memiliki makna, bahwa kemampuan kerja dan pengalaman kerja memiliki nilai kontribusi sebesar 49% terhadap prestasi kerja Amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya. Sisa dari 49% yakni sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel atau faktor selain kemampuan kerja dan pengalaman kerja.

Dari uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan, bahwa nilai hubungan yang dihasilkan

variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja Amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya adalah tinggi atau kuat. Nilai hubungan tinggi atau kuat sebesar 0,70 dengan kontribusinya sebesar 49%.

4. Nilai hubungan tertinggi antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja

Pada tabel Correlations memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai hubungan atau korelasi kemampuan kerja (X1) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0,680 dengan nilai signifikan (*p value*) sebesar 0,000. Nilai tersebut dapat diartikan, bahwa variabel kemampuan kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat dengan tingkat signifikan (*p value* < 0,000) terhadap prestasi kerja Amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

Sedangkan nilai hubungan atau korelasi pengalaman kerja (X2) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0,640 dengan nilai signifikan (*p value*) 0,000. Nilai tersebut dapat diartikan, bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat dengan tingkat signifikan (*p value* < 0,000) terhadap prestasi kerja Amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan, bahwa di antara kedua variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang memiliki nilai hubungan tertinggi terhadap prestasi kerja adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja memiliki nilai pengaruh sebesar 0,68 terhadap prestasi kerja Amil di Yayasan Dana Sosial AL Falah Surabaya.

5. Prediksi kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

Hasil dari uji regresi berganda pada tabel Model Summary diperoleh nilai *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 4,779. Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk mengetahui apakah model regresitelah berfungsi dengan baik atau belum adalah dengan cara membandingkan nilai SEE dengan nilai simpangan baku. Nilai simpangan baku dapat dilihat pada tabel *Descriptive Statistics*. Nilai simpangan baku yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebesar 6,495. Dari kedua nilai tersebut, yakni ternyata dapat diketahui bahwa nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku ($4,779 < 6,495$).

Dari uraian hasil di atas, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediktor prestasi kerja Amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya. Oleh karena itu, pihak Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya perlu meningkatkan kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara efektif dan efisien agar prestasi kerja dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan suatu organisasi.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara parsial

a) Pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja

Tabel Correlations menjelaskan bahwa nilai *p value* dari variabel kemampuan kerja sebesar 0,000. Maka nilai *p value* dari variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja adalah $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa, variabel kemampuan kerja memiliki nilai yang signifikan maka H_1 diterima. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

b) Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja

Tabel Correlations menjelaskan bahwa nilai *p value* dari variabel pengalaman kerja sebesar 0,000. Maka nilai *p value* dari variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja adalah $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa, variabel pengalaman kerja memiliki nilai yang signifikan maka H_1 diterima. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi

kerja amil di Yayasan Dana Sosial AL Falah Surabaya.

2. Pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara simultan
Berdasarkan tabel Anova di atas diketahui bahwa nilai signifikan variabel independen (kemampuan kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$. Artinya kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian H1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.
3. Nilai hubungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara parsial
 - a. Nilai hubungan antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja
Tabel Correlations memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel kemampuan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai korelasi yang dihasilkan sebesar 0,680 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Artinya kemampuan kerja di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya memiliki pengaruh yang tinggi atau kuat terhadap prestasi kerja amil.
 - b. Nilai hubungan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja
Tabel Correlations memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai korelasi yang dihasilkan sebesar 0,640 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Artinya kemampuan kerja di Yayasan Dana Sosial Al

Falah Surabaya memiliki pengaruh yang tinggi atau kuat terhadap prestasi kerja amil.

4. Nilai hubungan kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara simultan
Pada tabel Model Summary memberikan informasi mengenai nilai hubungan atau pengaruh dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan dapat diketahui pada kolom R. Kolom R menunjukkan, bahwa antara variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,70. Nilai tersebut menunjukkan, bahwa adanya hubungan tinggi atau kuat yang diberikan oleh variabel kemampuan kerja (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) Amil di Yayasan Dana Sosial AL Falah Surabaya.

Variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 49%. Nilai kontribusinya adalah sebesar $(0,49 \times 100\% = 49\%)$. Nilai tersebut diperoleh dari R Square dikalikan dengan 100%. Nilai 49% yang dihasilkan memiliki makna, bahwa kemampuan kerja dan pengalaman kerja memiliki nilai kontribusi sebesar 49% terhadap prestasi kerja Amil di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya. Sisa dari 49% yakni sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel atau faktor selain kemampuan kerja dan pengalaman kerja.

5. Nilai hubungan tertinggi antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja
Pada tabel Correlations memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai hubungan atau korelasi kemampuan kerja (X1) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0,680

dengan nilai signifikan (*p value*) sebesar 0,000 yang memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat. Nilai korelasi pengalaman kerja (X2) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0,640 dengan nilai signifikan (*p value*) 0,000 yang memiliki nilai hubungan tinggi atau kuat. Jadi, dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa di antara dua variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang memiliki nilai hubungan tertinggi terhadap prestasi kerja adalah kemampuan kerja.

6. Prediksi kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja amil Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

Hasil dari uji regresi berganda pada tabel Model Summary diperoleh nilai Standart Error of Estimate (SEE) sebesar 4,779. Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk mengetahui apakah model regresi telah berfungsi dengan baik atau belum adalah dengan cara membandingkan nilai SEE dengan nilai simpangan baku. Nilai simpangan baku dapat dilihat pada tabel *Descriptive Statistics*. Nilai simpangan baku yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebesar 6,495. Dari kedua nilai tersebut, yakni ternyata dapat diketahui bahwa nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku ($4,779 < 6,495$).

B. Saran dan Rekomendasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu melakukan penelitian lanjutan agar mengetahui variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja selain

kemampuan kerja dan pengalaman kerja. Peneliti mengharapkan agar penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran baru dan memperkuat teori-teori. Selain itu, peneliti juga berharap agar penelitian selanjutnya agar menambah serta memperbaiki indikator-indikator yang dirasa terbatas dan kurang lengkap.

Adapun saran/rekomendasi peneliti untuk yayasan, antara lain adalah:

1. Terus meningkatkan prestasi kerja setiap karyawan dengan melihat kemampuan serta pengalaman kerja. Keberadaan kemampuan kerja dan pengalaman kerja ternyata memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Sebagai bahan refeksi dan evaluasi pihak manajemen Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF), maka bisa melihat Tabel Frekuensi pada halaman 85 – 125.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya. Oleh karena itu, kesimpulan yang diperoleh hanya berdasarkan data hasil pengisian kuesioner oleh responden. Peneliti tidak dapat mengontrol konsistensi responden dalam menjawab pernyataan pada kuesioner penelitian. Selain itu, peneliti hanya fokus untuk meneliti pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan teori mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Sopan. “Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat.” *Jurnal Manajemen Pendidikan 2*, No. 1 (2011): 88.
- Agiviana, Anisa Putri, And Indi Djastuti. “Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan (Studi Pada Perusahaan PT Muliaglass Container Division).” *Diponegoro Journal Of Management 4*, No. 3 (2015): 1–9.
- Ahmad, Nur Rofi. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang.” *Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan 3* (2012): 1–21.
- Alamri, Fitria, Grace B. Nangoi, And Jantje Tinangon. “Pengaruh Keahlian, Pengalaman, Kompleksitas Tugas Dan Independensi Terhadap Audit Judgement Auditor Internal Pada Inspektorat Provinsi Gorontalo.” *Jurnal Emba. Universitas Sam Ratulangi 5*, No. 2 (2017): 593–601.
- Anita, Julia, Nasir Aziz, And Mukhlis Yunus. “Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh.” *Manajemen 2*, No. 1 (2013): 67–77.
- Aprilyanti, Selvia. “Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT Oasis Water

International Cabang Palembang).” *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri* 1, No. 2 (2017): 68–72.

Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M.T. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan.” *Jurnal Humaniora* 4, No. 1 (2020): 74–87.

Arisandra, Martha Laila. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR Nusamba Brondong Lamongan.” *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 1, No. 2 (2017): 103–116.

Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, And Siti Wahyuni. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.” *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, No. 1 (2019): 101.

Aritonang, Keke T. “Minat Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa.” *Jurnal Pendidikan Penabur*, No. 10 (2008): 11–21.

Asri Nur Fadillah, Abdul Hakim, Siswidiyanto. “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik).” *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya* 1, No. 5 (2013): 847–852.

Aulia, Rahmatina, And Jumiati Sasmita. “Kabupaten Siak Tahun Perawat Pegawai Negeri Sipil Perawat Tenaga Bantu Kesehatan Jumlah.” *Tepak Manajemen Bisnis* VI, No. 2 (2014): 63–72.

- Basyit, Abdul, Bambang Sutikno, And Joes Dwiarto. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal EMBA* 5, No. 1 (2020): 38–44.
- Boga, Teknik, And F T Uny. “Peningkatan Soft Skills Tanggung Jawab Dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri.” *Jurnal Pendidikan Karakter* 2, No. 2 (2012): 143–152.
- Chasanah, Uswatun. “Hubungan Pendidikan, Lama Bekerja Dan Pengetahuan Tentang Pemorsian Petugas Penjamah Makanan Dengan Ketepatan Porsi Makan Di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah.” *Journal Of Chemical Information And Modeling* 53, No. 9 (2019): 1689–1699.
- Effendi, Maya Syafriana, Desnirita. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.” *Jurnal Ikraith-Humaniora* 2, No. 74 (2018): 62–68.
- Faisal, Rifki, Miftaahul Zanah, And Jaka Sulaksana. “Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus Di Home Industri Asri Rahayu Di Wilayah Majalengka) Management Function Effect On Employee Satisfaction (A Case Of Home Industry Asri Rahayu In Majalengka Region).” *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Peternakan* 4 (2016): 157–166.
- Fatimatus Zuria, Siti. “Kajian Keterampilan Intelektual Mahasiswa UNESA Dalam Mengenali Berita Hoax Di Media Sosial.” *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan* 6, No. 2 (2018).
- Indrawan, Muhamad Isa. “Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman

Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan.” *Journal Abdi Ilmu* 10, No. 2 (2017): 1851–1858.

Januari, C. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 24, No. 2 (2015): 86096.

Kbbi Daring. “Definisi Bekerja.” 2016.
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/bekerja>.

———. “Definisi Kemampuan.” 2016.
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kemampuan>.

———. “Definisi Pengalaman.” 2016.
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengalaman>.

———. “Definisi Prestasi.” 2016.
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/prestasi>.

Kurniawati, Irma Dwi. “Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 85, No. 1 (2014): 311–324.

Lakoy, Amanda Carolina. “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado.” *Jurnal EMBA* 3, No. 3 (2015): 981–991.

Latief, Abdul, Nurlina Nurlina, Eko Medagri, And Agung Suharyanto. “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11, No. 2

(2019): 173.

- Lestari, Evi Nurista, Muhammad Sul-ton, And Mesra Surya Ariefin. “Pengaruh Usia, Masa Kerja Dan Sistem Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ladang Hijau.” *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi* 34, No. 1 (2020): 1–12.
- Liana, Yuyuk, And Rina Irawati. “Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya.” *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 3, No. 1 (2014): 17–34.
- Lipursari, Anastasia. “Peran Sistem Informasi Manajemen (Sim) Dalam Pengambilan Keputusan.” *Jurnal STIE Semarang* 5, No. 1 (2013): 26–37.
- Lokbere, Proy, Soegoto, Agus Soepandi, Walangitan, Mac Donald. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Papua Pusat Jayapura Kota.” *Jurnal EMBA* 5, No. 3 (2017): 4195–4204.
- Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja.” *Jurnal Jurusan Manajemen* 2, No. 1 (2013).
- Lusmana, Asep. “Evaluasi Dampak Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Bandung.” Universitas Komputer Indonesia Bandung, 2011.

- Mahayuni, Ni Putu Sri, Gede Adi Yuniarta, And I Putu Julianto. “Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja Audit, Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal.” *Akuntansi* 8, No. 2 (2017): 4.
- Mardisar, Diani, And Ria Nelly Sari. “Pengaruh Akuntabilitas Dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor.” *Simposium Nasional Akuntansi X* (2007): 1–25.
- Martono, Nanang. *Statistik Sosial*, 2010.
- Narasinga, Tengku Debby Dinasty. “Pengaruh Partisipasi Pemakai Sistem Informasi, Keahlian Pemakai Sistem Informasi Dan Pelatihan Dan Pendidikan Pemakai Sistem Informasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Survey Pada PT Astra International, Tbk Daihatsu Sales Operation Bandung).” *Thesis*, 2014.
- Nurchahyo, Anton. “Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan.” *Jurnal Eksis* 7, No. 2 (2011): 1972–1982.
- Nurdiana, Mia, And Ari Prayoga. “Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka Di Madrasah.” *Madrasa: Journal Of Islamic Educational Management* 1, No. Desember 2018 (2018): 9–15.
- Nurmalasari, Anisah. “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.” *Ejournal Pemerintahan Integratif* 1, No. 3 (2015): 102–114.
- Pamungkas, A., D. Hamid, And A. Prasetya. “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan

Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Inka (Persero)).” *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 43, No. 1 (2017): 96–103.

Pasi, Ida Royani. “Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Terhadap Perilaku Masyarakat Pada Bank Syariah.” *Jurnal Al-Qasd, Vol. 1 No. 2 Februari 2017* 1, No. 2 (2017): 189–201.

Pitriyanti, And Abdul Halim. “Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Meranti Medan.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)* 1, No. 2 (2020): 162–167.

Prastiani, Dyah Listia. “Penanaman Nilai Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Melalui Ekstrakurikuler Drum Band Di MI Ma’arif Ngrupit Jenangan Ponorogo,” 2018.

Pratama, Abdul Aziz Nugraha, And Aprina Wardani. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).” *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8, No. 2 (2018): 119–129.

Rachman, Fathor. “Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-Qur’an Dan Hadith.” *Jurnal Studi Keislaman* 1, No. 2 (2015).

Rahmi, Amelia, And Abdul Aziz. “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh.” *Jurnal Bisnis Administrasi* 06, No. 02 (2017): 24–31.

- Sapitri, Ranty. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru." *Jom Fisip* 3, No. 2 (2016): 1–9.
- Senen, Syamsul Hadi. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Safilindo Permata." *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, No. 2 (2008): 1–82.
- Septiana, Vidya Arty. "Pengaruh Faktor Masa Kerja Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah UNPAND* (2016): 17.
- Sugianto, Emmillya Yosephine, And Eddy Madiono Sutanto. "Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Iklim Organisasional, Kreativitas, Dan Inovasi Karyawan Bagian Produksi Pada SBO TV." *Jurnal Agora* 1, No. 2 (2013).
- Suhartini, Yati. "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 12, No. 2 (2015): 660–673.
- Suharyatsi, Yayat. "Hubungan Antara Sikap, Minat Dan Perilaku Manusia." *REGION* 1, No. 3 (2009).
- Sya'roni, Deden A. Wahab, And Janivita J. Sudirham. "Kreativitas Dan Inovasi Penentu Kompetensi Pelaku Usaha Kecil." *Jurnal Manajemen Teknologi* 11, No. 1 (2012): 1–17.

- Tettie Setiyarti, Ni Pututirtayasih, Ida Bagus Radendra Suastama. “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Pada Hotel PanoramaUbud.” *Juima* 10, No. 1 (2020): 38–45.
- Tolo, Indri, And Jantje Sepang. “Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, No. 3 (2016): 256–267.
- Wardani, Eka Suryaningsih. “Pengaruh Kompensasi, Keahlian, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar.” *Jurnal Wawasan Manajemen* (2009): 1–11.
- Weol, David Harly. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15, No. 5 (2015): 598–609.
- Widodo, Wahyu. “Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur).” *Jurnal TAPIS* 11, No. 2 (2015): 134–142.
- Widyaswara, Adiwijaya. “Hubungan Lama Bekerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Bisnis Administrasi* 07, No. 02 (2018): 65–70.
- Wulandari, Arviana, And Ramadhani Hamzah. “Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” *Jurnal Signaling* 8, No. 2 (2019): 41–

47.

Wulandari, Susilo. “Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba Technocrat Kota Tangerang.” *Jurnal Lentera Bisnis* 8, No. 1 (2019): 95–114.

Wungow, Jhon Fiesgrald, Linda Lambey, And Winston Pontoh. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Pelatihan Dan Jabatan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing “Goodwill”* 7, No. 2 (2016): 174–188.

Yusuf, Nurdin. “Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo.” *Gorontalo Development Review* 1, No. 1 (2018): 15–28.

Zuliawati, Nurul. “Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri.” *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam* 1, No. 1 (2016): 23.