

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



ERMAN SETIAWAN

105721115220

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ERMAN SETIAWAN

NIM:105721115220

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam-pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya".

(Q.S Yasin : 40)

"Lebih baik gagal setelah mencoba dari pada gagal karena belum mencoba"

(Erman setiawan)

"Wake up and be grateful" jadi kalau selama ini hidupmu kurang menyenangkan, itu bukan berarti kamu ngga bahagia, mungkin kamu hanya lupa untuk merasa cukup dan bersyukur.

(Azizi asadel)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua tercinta Ibu Mariati dan Bapak Kamaring dan saudara saya Eka setiawan, Erik setiawan, dan kakak Ipar saya Heriana yang telah mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan, yang tiada henti mendoakan, memberi dukungan, motivasi saya sampai saya mempunyai gelar sarjana dan siap menempuh hidup yang sesungguhnya. Segala perjuangan yang kulakukan untuk meraih gelar sarjana tak akan bisa berjalan lancar tanpa dibarengi dengan doa kalian.

Terima kasih Ibu dan Bapak untuk semua cinta yang telah kalian berikan, mudah-mudahan gelar dan ilmu yang kumiliki saat ini bisa membawa berkah dan berguna bagi banyak orang. Semoga anakmu ini bisa terus jadi kebanggaan untuk kalian dan menjadi jembatanmu menuju surganya. Aamiin



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Erman Setiawan

No. Stambuk/ NIM : 105721115220

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 30 Agustus 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 September 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muhammad Najib Kasim., SE., M.Si
NIDN. 8823690019

Abdul Muttalib, S.E., M.M
NIDN. 0901125901

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651507

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Erman Setiawan, Nim 105721115220 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0012/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 25 Safar 1446 H/30 Agustus 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Rabiulawal 1446 H
07 September 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, MT.,IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si (.....)
2. Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M (.....)
3. Sri Andayaningsih, S.E.,M.M (.....)
4. Zalkha Soraya, S.E.,M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erman Setiawan
Stambuk : 105721115220
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 07 September 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Erman Setiawan
NIM:105721115220

Diketahui Oleh:



Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651507

Ketua Program Studi Manajemen
Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erman Setiawan
NIM : 105721115220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 07 September 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Erman Setiawan
NIM:105721115220

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, MT., IPU, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. H. Muhammad Najib Kasim., SE., M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Abdul Muttalib, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Amelia Rezki Septiani Amin.,SE.,MM selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar .
9. Para rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Terima kasih untuk seluruh teman-teman Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar untuk seluruh doa dan perhatiannya kepada saya serta selalu menemani hingga titik ini.
11. Terima kasih kepada semua sahabat-sahabat saya atas segala bantuannya, yang selalu mendengar keluh kesah penulis.
12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar 26 Agustus 2024

Penulis

Erman Setiawan

ABSTRAK

ERMAN SETIAWAN, 2024. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Muhammad Najib Kasim dan Abdul Muttalib.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang diambil dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian adalah berdasarkan uji hasil regresi linear berganda maka dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung sebesar 2,021 dengan nilai signifikan variabel sebesar 0,048 lebih kecil atau $< 0,05$. Sehingga hipotesis pertama diterima. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung sebesar 6,294 dengan nilai signifikan variabel sebesar 0,000 lebih kecil atau $< 0,05$. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

ERMAN SETIAWAN, 2024. "The Influence of Educational Background and Work Experience on Employee Performance at the Makassar City Regional Drinking Water Company (PDAM). Thesis, Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Muhammad Najib Kasim and Abdul Muttalib.

The purpose of this study was to determine the effect of educational background on employee performance at the Makassar City Regional Drinking Water Company (PDAM). The type of research used in this study is a quantitative approach. The population in this study was the Makassar City Regional Drinking Water Company (PDAM). The sample used in this study was 60 respondents who were taken by distributing questionnaires. The data analysis technique used to test the hypothesis was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS 25 software. The results of the study are based on the results of multiple linear regression tests, it can be seen that educational background has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City PDAM. This can be proven that the t -value is 2.021 with a significant variable value of 0.048 smaller or <0.05 . So the first hypothesis is accepted. Work experience has a positive and significant effect on employee performance at PDAM Makassar City. This can be proven that the t -value is 6.294 with a significant variable value of 0.000 smaller or <0.05 . So the second hypothesis is accepted.

Keywords: Educational Background, Work Experience, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....
ABSTRACK.....
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Latar Belakang Pendidikan	8
3. Pengalaman Kerja.....	10
4. Kinerja Pegawai	11
B. Tinjauan Empiris	14
C. Kerangka Pikir	20
D. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
C. Jenis dan Sumber Data	23
D. Jenis Populasi dan Sampel.....	24
E. Metode Pengumpulan Data.....	25

F. Definisi Oprasional Variabel dan Pengukuran	25
G. Metode Analisis Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	38
C. Pembahasan Hasil Penelitian	51
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	58
BIOGRAFI PENULIS.....	92



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	34
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	44
Gambar 4.3 Hasil Heteroskedastisitas	47



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	14
Tabel 3.1 Definisi oprasional variabel	26
Tabel 3.2 Sekala likert	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas.....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.9 Hasil Analisis Linier Berganda.....	48
Tabel 4.10 Hasil Hipotesis	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif pegawai. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan pegawai. Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja.

Upaya untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahliannya dalam pekerjaannya. Penyebabnya antara lain adalah pengalaman kerja,

pengalaman kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai. Karena apabila seorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka pengalaman tersebut menjadi modal untuk masa depan pegawai tersebut. Namun sampai saat ini masih banyak para pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga pegawai tersebut masih butuh waktu untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaannya.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu aspek penilaian perusahaan kepada seorang calon pegawai. Apabila seorang calon pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, secara tidak langsung perusahaan melihat bahwa pegawai tersebut mempunyai intelektual yang tinggi, karena itu pegawai sebagai sumber daya manusia yang besar peranannya dalam menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan yang ada di perusahaan perlu diperhatikan oleh pimpinan dari perusahaan, termasuk pula yang harus diperhatikan adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebab latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi dari segi pola pikir, sikap dari sumber daya manusia dan tingkah laku yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Sehingga calon pegawai yang akan bergabung ke dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Dengan kata lain, kontribusi yang besar adalah kemampuan bekerja atau mengelola aktivitas pegawai untuk memberikan jasa lebih baik di perusahaan. Dengan harapan kontribusi ini maka perusahaan dituntut untuk mengupayakan peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan berbagai macam arahan agar pegawai tersebut terangsang untuk memperbaiki kualitas kerja yang dihasilkan. Maka dari itu

pendidikan menjadi sangatlah penting bagi sumber daya manusia untuk menjalani hidup yang lebih baik. Selain pengalaman kerja dan tingkat pendidikan, kompensasi jugamempunyai pengaruh dalam kinerja seorang pegawai.

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Pengalaman kerja dapat mencerminkan seberapa besar kemampuan seseorang dalam memahami pekerjaannya, serta penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugasnya yang bisa diukur dari lama masa kerjanya. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja pegawai (Devischa dan Mukzam,2018). Jadi semakin tinggi atau semakin besar pengalaman kerja yang didapatkan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengalaman kerja akan memberikan dukungan positif terhadap pelaksanaan kinerja pegawai yang akan berdampak pada kualitas instansi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar merupakan suatu instansi pemerintah yang berupaya memenuhi kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan air bersih di Kota Makassar. Dalam upayanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat , maka PDAM harus memiliki kinerja yang tinggi. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan. Dan tujuan adalah suatu hal yang diharapkan oleh organisasi. Tujuan organisasi yaitu seperti perbaikan kualitas pelayanan pelanggan, peningkatan kualitas produk atau jasa, dan meningkatnya kinerja organisasi. Pencapaian tujuan organisasi

menunjukkan adanya hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, seharusnya Perusahaan Daerah Air Kota Makassar dapat memberikan kinerja yang terbaik. Baik kinerja pelayanan maupun kinerja pegawainya. Jika kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar baik, maka kedepannya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan meningkat atau tidaknya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan kriteria dalam perusahaan dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan pegawai yang dapat menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam perusahaan. Pegawai merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan suatu perusahaan. pegawai yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai yang berkualitas yakni mereka yang memahami peran dan tanggungjawabnya, memiliki keterampilan, disiplin, komunikatif, dan dapat berorientasi pada target dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk mengangkat judul : “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Makassar“.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui Pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

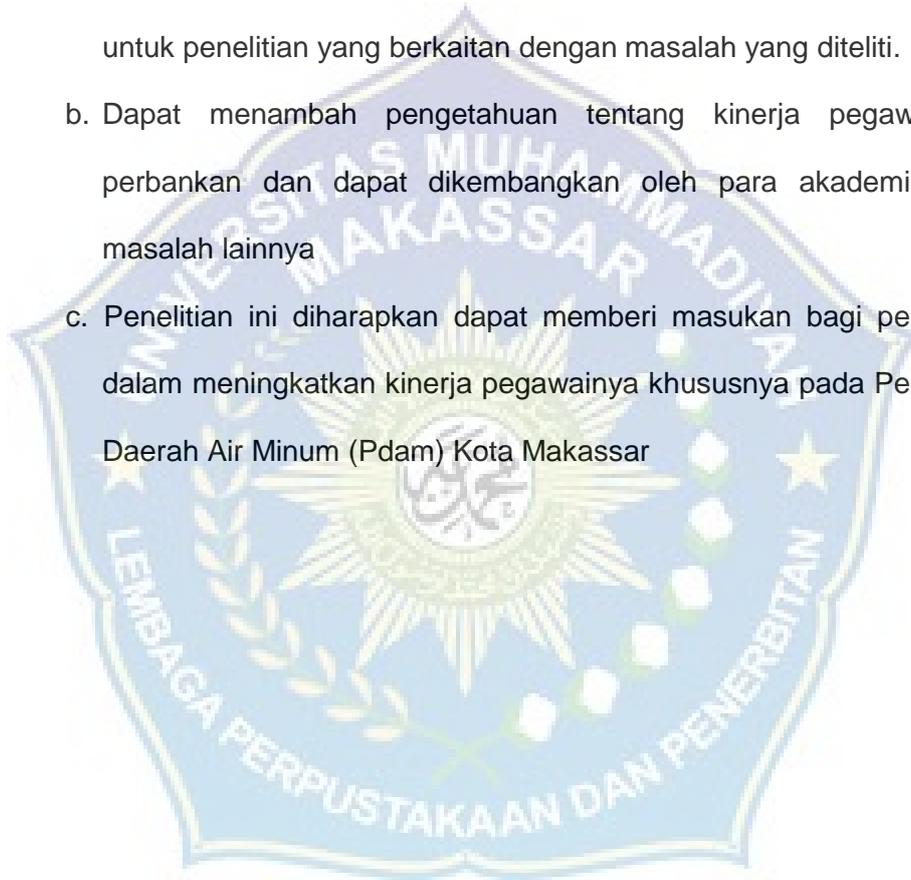
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi penelitian dapat digunakan untuk menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dibangku kuliah dan untuk mempertajam pengetahuan serta wawasan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
 - b. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar, hasil penelitian ini menambah reverensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan

khususnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja dan dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Dapat menambah pengetahuan tentang kinerja pegawai pada perbankan dan dapat dikembangkan oleh para akademisi dalam masalah lainnya
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya khususnya pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Makassar



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen didefinisikan sebagai manajemen atau prosedur bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah semua orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi atau lembaga.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sementara itu manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang disusun dalam serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi masalah sumber daya manusia, seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi untuk evaluasi kinerja tenaga kerja (mukminin, 2019).

Menurut Darmadi (2018), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai "suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu planning, organizing, actuating, dan controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan

yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produksi dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien”

2. Latar Belakang Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. (UU RI No. 20 Tahun 2003 Bab 1, Pasal 1 ayat 8). Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan berbagai pengetahuan serta usaha untuk memberikan kemungkinan perubahan sikap yang dilandasi motivasi untuk berprestasi. Perusahaan cenderung memiliki pegawai yang berpendidikan daripada yang tidak berpendidikan, karena pegawai yang berpendidikan dapat bekerja lebih produktif daripada pegawai yang tidak berpendidikan. Tujuan pendidikan adalah menanamkan/pengetahuan, pendapat dan konsep-konsep, mengubah sikap dan persepsi, menanamkan tingkah laku/kebiasaan yang baru. (Soekidjo Notoatmojo 2018:68). Pendidikan merupakan proses dalam pendewasaan untuk mencari jati diri seseorang dalam usah pembentukan karakter, melalui pembelajaran dan pembinaan dan pengembangan kemampuan yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan pegawai tersebut, Hasibuan dalam (Reza ,2017). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dengan tujuan untuk

mendapatkan motivasi serta prestasi, melalui pendidikan seseorang dapat menjadikan dirinya lebih unggul dari yang lainnya.

Menurut UU Nomor 20 tahun 2003 pasal 13 ayat 1 terdapat 3 indikator mengenai tingkat pendidikan meliputi:

a. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini (TK/RA), pendidikan dasar (SD/MI), pendidikan menengah (SMP/MTs dan SMA/MA), dan pendidikan tinggi (Universitas). Pendidikan formal terdiri dari pendidikan berstatus negeri dan pendidikan formal berstatus swasta.

b. Pendidikan Non formal

Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

c. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan

seperti :Pendidikan Agama, Budi Pekerti, Etika, Sopan Santun, Moral dan Sosialisasi

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Sedangkan menurut Poster dalam devischa (2018) “Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”. Sastrohadiwiryono dalam Devischa (2018) “keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki semakin rendah, sehingga pengalaman merupakan modal utama untuk terjun dalam bidang tertentu”. Adanya pengalaman kerja akan membantu kelancaran di dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam perusahaan. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja pegawai (Devischa 2018). Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik.

Pengalaman kerja yang dimiliki individu sumber daya manusia sangat dipengaruhi aktivitas kerjanya. Makin berpengalaman dalam menjalankan

tugas pokoknya, maka makin mudah dalam memberikan kecepatan, kemudahan, ketepatan dan keterpaduan dalam memberikan pelayanan. Sumber daya manusia yang berpengalaman adalah sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tingkat ketekunan kerja yang dimiliki, mengenal apa yang sepatutnya menjadi prioritas kerja dalam memecahkan masalah-masalah yang dapat menjadi kendali dalam proses kelangsungan dinamika kerja.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Muzerika, 2018). Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Halik, 2021). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Halima, 2021).

4. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen

dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi (Devischa, 2018).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sementara itu menurut Cormick dan Tiffin, kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, seperti banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Prawirosentono mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Yasin dkk (2021) Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,.
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
- 4) Kepercayaan adalah tingkatan dimana pegawai dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
- 5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana pegawai tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran,
- 6) Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

B. Tinjauan Empiris

Beberapa hasil penelitian sebetulnya yang penting dalam mendukung penelitian ini. Disamping itu, tujuan dari kajian ini untuk menjadi bahan perbandingan dengan konstruk variabel penelitian yang digunakan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama penelitian dan tahun penelitian	Judulu penelitian	Metode penelitian	Alat analisis	Hasil penilitian
1	Amara Kirani (2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Regresi linear berganda	Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja secara simultan.

2	Sri Asfirawati Halik (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai
3	Endah & Halimah (2021)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ipsos Jakarta Selatan	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Statistic dengan pengujian regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT IPSOS di Jakarta Selatan. Hasil lain yang dapat disimpulkan adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh

					terhadap disiplin pegawai.
4	Yasin dkk (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Dari hasil pengujian yang dilakukan terhadap penelitian ini diketahui secara simultan dengan uji F bahwa Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Tingkat Pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Kemudian, pengujian dengan uji T menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.
5	Rizki Humaira Dkk	Pengaruh Latar Belakang	Metode yang di gunakan	Regresi linear	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar

	(2021)	Pendidikan, Gender, Pengalaman Kerja, Dan Insentif Kinerja Auditor Terhadap Kualitas Audit	adalah metode Kuantitatif	berganda	belakang pendidikan, angkatan kerja, pengalaman kerja, dan insentif kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.
6	Nur Wakhidah dkk (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil Di Wonosobo	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Silma Hijab di Wonosobo dapat hasil bahwa seluruh variabel independen terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
7	Pitriyani & Abd Halim (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Pengujian secara simultan Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat

		Rantauprapat			dengan nilai Fhitung 7.829 > Ftabel3,14 yaitu Ha diterima dan Ho ditolak.
8	Raden & Risti (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912. Pengalaman kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912.
9	Ika Hayati dkk (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Regresi linier berganda	Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan Secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis dengan pengaruh 0,491% dan sisanya 0,509%

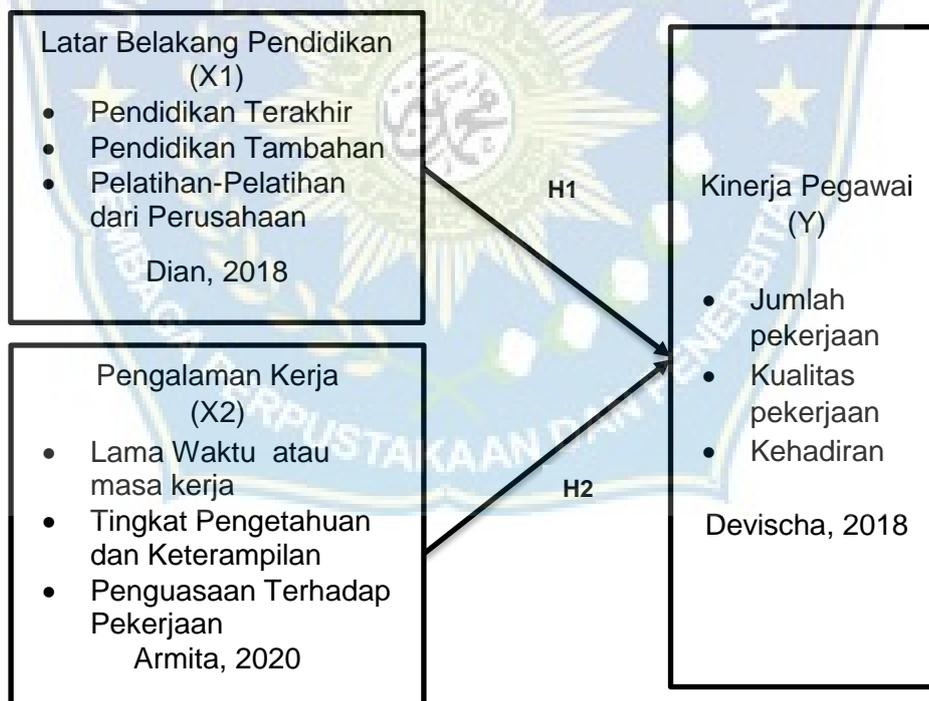
					dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis mempertahankan dan Memperhatikan Tingkat Pendidikan dan Pengalman Kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
10	Lestari (2020)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi Rsup Dr Kariadi Semarang	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Regresi berganda	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang (2) variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang (3) variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama terhadap variabel kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi semarang (4) variabel pengalaman kerja paling dominan

					berpengaruh terhadap kinerja pramusaji di instalasi gizi RSUP DR Kariadi Semarang
--	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Kerangka pikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Dalam penelitian ini, memiliki 3 variabel yang ingin diteliti yaitu 2 variabel

independen dan 1 variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Sedangkan, variabel dependen yang ingin diteliti adalah kinerja pegawai. Di dalam kerangka pikir inilah akan didudukkan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kajian teori yang relevan dan mampu mengungkap, menerangkan serta menunjukkan perspektif terhadap atau dengan masalah penelitian.

Sebuah kerangka pikir bukanlah sekedar mengumpulkan informasi yang di dapat dari berbagai sumber-sumber, atau juga bukan sekedar sebuah pemahaman. Tetapi, kerangka pikir membutuhkan lebih dari sekedar data-data atau informasi yang relevan dengan sebuah penelitian, dalam kerangka pikir dibutuhkan sebuah pemahaman yang didapat peneliti dari hasil pencarian sumber-sumber, dan kemudian di terapkan dalam sebuah kerangka pikir. Pemahaman dalam sebuah kerangka pikir akan melandasi pemahaman-pemahaman lain yang telah tercipta terlebih dahulu. Kerangka pikir ini akhirnya akan menjadi pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran lainnya.

Kerangka pikir ini dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan hubungan antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Pemikiran peneliti didasari dalam upaya untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahliannya dalam pekerjaannya. Maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan & pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H_1 : Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.

H_2 : Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh disiplin kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian ini adalah Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.
2. Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan, yaitu Mei sampai Juli 2024

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dalam laporan seperti perkembangan pegawai dan jenis tenaga kerja

2. Sumber Data

a) Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah kuesioner kepada responden tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Kota Makassar.

b) Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur, seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

D. Jenis Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah ruang lingkup atau besarnya karakteristik semua objek yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yang berjumlah 150 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus Slovin (1960), dengan tingkat toleransi kesalahan yang diambil adalah 10% (0,1). Berikut adalah perhitungan sampel pada penelitian ini:

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N (a)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

a = batas toleransi kesalahan

Perhitungan :

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1+150 (0,01)}$$

$$n = \frac{150}{1+ 1,5}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu 60 orang pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian..

2. Kusioner

Teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar memberikan jawabannya

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dengan mengumpulkan data berhubungan dengan objek penelitian tentang perusahaan yang diteliti oleh penulis.

F. Definisi Oprasional Variabel dan Pengukuran

1. Defenisi operasional variable

Operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1
Definisi operasional variable

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator
1.	Pendidikan (X1)	Secara operasional yang dimaksud dari pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai adalah bagaimana tingkat pendidikan atau latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai berpengaruh terhadap performa kerja pegawai yang bersangkutan.	Pendidikan Terakhir Pendidikan Tambahan Pelatihan-Pelatihan dari Perusahaan
2.	Pengalaman Kerja (X2)	Tingkat penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai.	Lama Waktu atau masa kerja Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Penguasaan Terhadap Pekerjaan
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai Adalah prestasi Kerja yakni Perbandingan antara Hasil kerja yang Dapat dilihat secara Nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi	Jumlah pekerjaan Kualitas pekerjaan Kehadiran

2. Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial. untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Dengan skala likert responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, masing-masing indikator variabel mempunyai instrumen yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan

Table 3.2
Skala likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik kuantitatif, yaitu suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka-angka, analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil.

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel, dan dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung kecil dari r tabel. Jika nilai validitas setiap jawaban yang didapatkan ketika memberikan daftar pernyataan nilainya lebih besar dari 0,3 maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2017).

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Alpha Cronbach. Dimana apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach $>0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur, Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $\leq 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel atau konsisten dalam mengukur (Putri, 2015).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standarized residual (metode grafik) atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov (Ghozali, 2017).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Apabila terjadi keadaan ini maka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value)

atau nilai variance inflation factor (VIF). Batas tolerance $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas (Ghozali, 2017).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot. Model regresi yang dikatakan baik apabila tidak terdapat pola tertentu pada grafik dan titik-titik dalam grafik menyebar secara acak (Ghozali, 2017).

3. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

β_1 & β_2 : Koefisien regresi

X_1 : Latar Belakang Pendidikan

X_2 : Pengalaman Kerja

ε : *Error item*

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

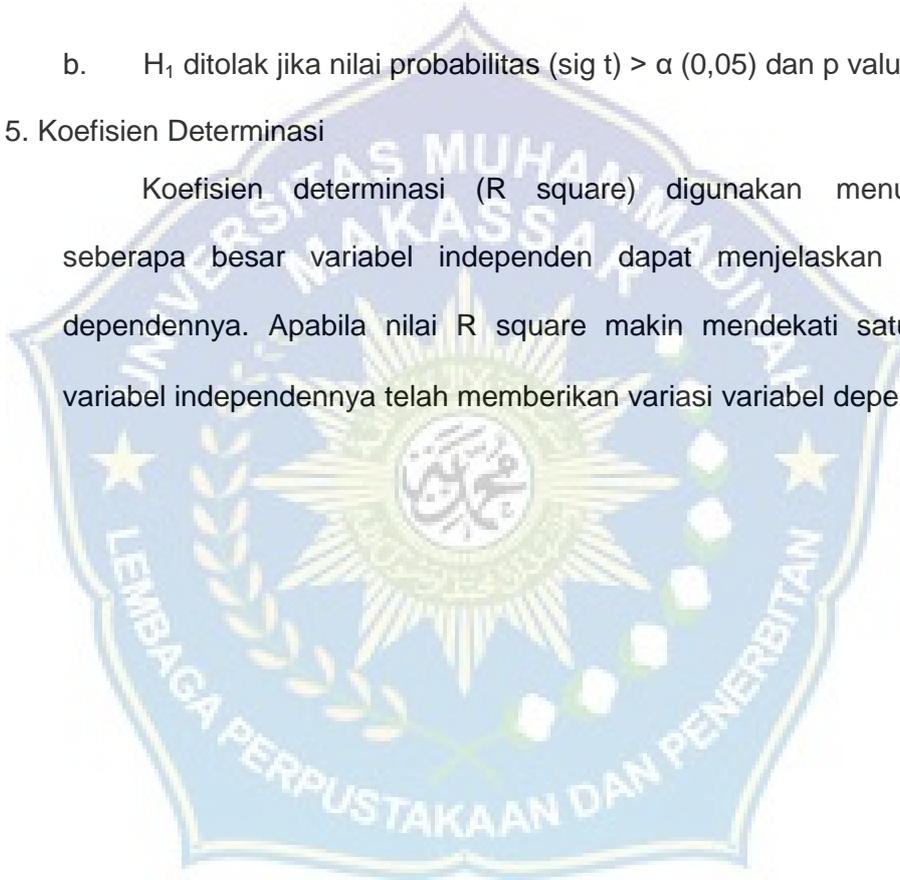
Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing setiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- a. H_1 diterima jika nilai probabilitas ($\text{sig } t$) $< \alpha$ (0,05) dan p value $< 0,05$.
- b. H_1 ditolak jika nilai probabilitas ($\text{sig } t$) $> \alpha$ (0,05) dan p value $> 0,05$.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square) digunakan menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Apabila nilai R square makin mendekati satu, maka variabel independennya telah memberikan variasi variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PDAM Kota Makassar

PDAM Kota Makassar merupakan salah satu perusahaan penyedia air minum yang sangat penting bagi masyarakat kota Makassar. Perusahaan ini mulai dirintis pada tahun 1924 dan dikelola oleh Pemerintah Hindia Belanda. Dengan Instalasi pertama di Jl. DR. Ratulangi. Awalnya, perusahaan air minum dikenal dengan nama Gemeente Waterleiding Bedrijf (Perusahaan Air Kota), dibangun khusus untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi pemerintah kolonial dan orang-orang yang dekat Pemerintah Hindia Belanda, yang kemudian disalurkan ke fasilitas umum seperti kantor pemerintah, rumah sakit, bangunan umum lalu ke warga sekitar.³¹ Pada masa pendudukan Jepang, kota Makassar sebagai kawasan basis pemerintahan Jepang bagian Timur Indonesia. Untuk memaksimalkan pelayanan air bersih pada masa itu, pemerintah Jepang menambah kapasitas produksi air 30 Baharuddin. Op. cit., hal. 89. ³¹ Muhammad Rusli.

Ketua Bidang Humas PDAM Makassar. Wawancara. 08 Oktober 2020 (09:10 Wita). 23 IPA Ratulangi yang semula 50 l/d meningkat hingga mencapai 100 l/d sejalan dengan penambahan bangunan dan pemukiman kota Makassar.³² Setelah Indonesia merdeka secara keseluruhan perusahaan air bersih Makassar diolah oleh pemerintah setempat Kotamadya. Produksi air yang sebelumnya mencapai 100 l/d diturunkan kembali kapasitas nya menjadi 50 l/d. Penurunan kapasitas ini

dilakukan akibat beberapa perlengkapan dan fasilitas pengelolaan mengalami kerusakan, akibat kapasitas produksi sebelumnya dianggap berlebihan, sedangkan fasilitas dan perlengkapan pengelolaan masih terbatas.

Status pengolahan air minum saat itu dilaksanakan oleh Dinas Air Minum Pemerintah Daerah Kotamadya Ujung Pandang.³³ Pada tahun 1976 mengalami perubahan status yang sebelumnya Dinas Air Minum menjadi Perusahaan Daerah yang diberi nama Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Ujung Pandang (PDAM Kota Makassar).³⁴ Di tahun itu pula kebutuhan air bersih di Kota Makassar makin meningkat, IPA II Panaikang sepenuhnya beroperasi pada tahun 1977 dengan kapasitas tahap pertama 500 l/d dengan memanfaatkan sumber air baku dari Sungai Lekopancing. Jauh lebih banyak kapasitas produksinya dibanding instalasi pengelolaan sebelumnya IPA I Ratulangi.

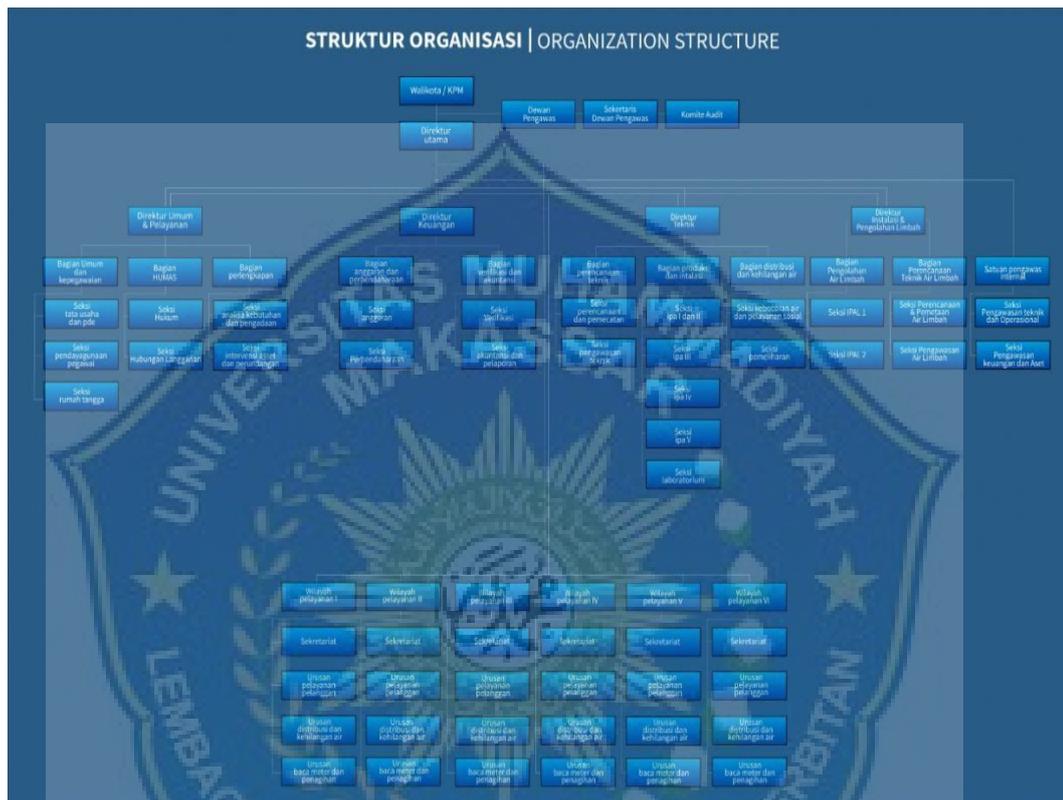
Pada tahun 1975-1985, untuk mendukung penyediaan air minum di 32 Afandi Syarif. Op. cit. hal. 177 – 180. 33 Purnama Sari. Kasle Laboratorium PDAM Makassar. Wawancara. 20 November 2020 (13:50 Wita). 34 Status pergantian menjadi PDAM Kota Makassar. Lihat Inventaris Arsip Statis Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Ujung Pandang Tahun 1922-1985, (Makassar: Badan Arsip dan Perpustakaan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, 2008), hal. VII. 24 Indonesia termasuk Kota Makassar. Kementerian dalam Negeri menerbitkan beberapa regulasi, di antaranya:

- a. Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 536 – 666 Tahun 1981 tentang Petunjuk Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi dan Badan Pengawas Perusahaan Daerah.
- b. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 26 Tahun 1975 tanggal 3 November 1975 tentang Penyesuaian/Pengalihan Bentuk Perusahaan Air Minum menjadi Perusahaan Daerah.
- c. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 32 Tahun 1980 tanggal 18 Juni 1980 tentang pelaksanaan Ketentuan/Peraturan yang berlaku dalam rangka Pembinaan dan pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum.

2. Visi dan Misi Perumda Air Minum Kota Makassar

- a. Visi Menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang sehat, untung & terkemuka di Indonesia yang terbaik, mandiri & profesional dan berwawasan global.
- b. Misi
 1. Memberikan pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal.
 2. Menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas dan kontinuitas.
 3. Memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat.
 4. Menjadikan perusahaan yang profesional dengan sumber daya yang kompetensi dan berdaya saing global.
 5. Memenuhi kinerja keuangan yang mandiri dan produktifitas seta berdaya saing global.

3. Struktur Organisasi pada PDAM Kota Makassar



Deskripsi Pekerjaan :

1. Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas:
 - a. Penyusunan rencana kerja pembinaan ketatausahaan, pengolahan data elektronik, kearsipan, kerumahtangan dan protokol/perjalanan dinas
 - b. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program pelaksanaan pengangkatan, pemindahan pemberhentian dan peningkatan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan pegawai PDAM sesuai

dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

- c. Pelaksanaan pembinaan mental, spiritual dan jasmani bagi pegawai dan keluarga
- d. Pelaksanaan pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
- e. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian dibantu oleh seksi Tata Usaha dan Pengolahan Data Elektronik, seksi Pendayagunaan Pegawai dan seksi Rumah Tangga.

- a. Seksi Tata Usaha dan Pengolahan Data Elektronik, mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- 2) Mengagenda surat masuk yang ditujukan kepada Direksi dan atau Pejabat PDAM serta mengklasifikasikan menurut sifat dan tujuan surat.
- 3) Melaksanakan registrasi surat-surat keluar (naskah dinas) yang ditanda tangani oleh Direksi maupun oleh Pejabat substitusi berdasarkan kewenangan yang diberikan.
- 4) Menggandakan dan mendistribusikan surat-surat yang telah diproses Direksi untuk dilanjutkan ke unit kerja baik dalam lingkungan PDAM maupun ke instansi lain dan atau masyarakat.
- 5) Melaksanakan kegiatan penyiapan bahan Surat Perintah Perjalanan Dinas.

- 6) Melakukan pengelolaan data elektronik meliputi pelaksanaan pengoperasian billing online system, pengoperasian, pemeliharaan hardware dan software/file data, serta mengikuti perkembangan aplikasi software dan hardware sejalan dengan perkembangan teknologi informasi.
 - 7) Melakukan penataan dan pemeliharaan dokumen/arsip.
 - 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
 - 9) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.
- b. Seksi Pendayagunaan Pegawai, mempunyai tugas:
- 1) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
 - 2) Mempersiapkan data dalam rangka pendayagunaan pegawai meliputi perencanaan kebutuhan (rekrutmen), mutasi, pengembangan kompetensi dan pengembangan karier, peningkatan kinerja dan kesejahteraan, pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja K(3)pegawai PDAM.
 - 3) Membuat buku induk pegawai, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan Bezetting serta data lainnya dalam rangka pengembangan pegawai PDAM.
 - 4) Membuat buku kendali pegawai dan melaksanakan tugas pembinaan meliputi perpindahan/pengangkatan dalam jabatan, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, cuti dan pensiun serta administrasi izin cerai/kawin pegawai PDAM.
 - 5) Membuat data pegawai untuk program pendidikan dan pelatihan, analisis jabatan serta pengelolaan administrasi

penghargaan/tanda jasa, asuransi, uang duka serta kesejahteraan lainnya.

- 6) Mempersiapkan data/bahan penyelesaian mengenai kedudukan hukum pegawai termasuk penyelesaian administrasi penjatuhan hukuman disiplin pegawai PDAM.
- 7) Menyelenggarakan tata usaha/arsip urusan kepegawaian PDAM.
- 8) Melaksanakan pembinaan anggota KORPRI serta pembinaan mental, spiritual dan jasmani bagi pegawai dan keluarga PDAM.
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- 10) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

c. Seksi Rumah Tangga, mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- 2) Mengkoordinasikan penyelenggaraan rumah tangga dengan Unit/Satuan kerja PDAM.
- 3) Membuat buku induk pegawai, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan Bezzeting serta data lainnya dalam rangka pengembangan pegawai PDAM.
- 4) Mempersiapkan akomodasi, peralatan dan konsumsi untuk acara-acara yang dilaksanakan oleh PDAM.
- 5) Memelihara dan mengawasi penggunaan telepon, listrik, air dan lain-lain.

- 6) Mengatur jadwal kebersihan taman, kantor, IPA, ruang kantor dan ruangan lainnya serta pengamanan kantor, IPA dilingkungan PDAM.
- 7) Mengkoordinir penggunaan dan pemberian BBM kendaraan operasional PDAM.
- 8) Melaksanakan, mengelola dan memelihara Mess PDAM.
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- 10) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah data yang dikumpulkan dari responden yang mengetahui profit dari perusahaan. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat Pendidikan. Karakteristik dari responden akan dijelaskan lebih detail pada table sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang pertama yaitu jenis kelamin, yang dimaksudkan untuk mengetahui data jenis dari seponden. Adapun data jenis kelamin responden yaitu:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
Laki-laki	30	50,0
Perempuan	30	50,0

Total	60	100,0
--------------	-----------	--------------

Sumber: Olah data SPSS, 25

Berdasarkan data yang diolah pada tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa dari 60 responden yang diteliti maka tidak didominasi oleh responden yang berjenis kelamin Laki-laki maupun perempuan, dimana sebanyak 30 orang atau sebesar 50,0%, kemudian oleh responden yang berjenis kelamin perempuan juga sebanyak 30 orang atau sebesar 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar sama banyaknya antara laki-laki dan perempuan.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang dimaksud untuk mengetahui usia responden yang ada dalam perusahaan. Adapun rincian dari usia responden dalam penelitian inisebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentasi
20-30 Tahun	32	53,3
31-40 Tahun	13	21,7
41-50 Tahun	11	18,3
51-60 Tahun	4	6,7
Total	60	100,0

Sumber: Olah data SPSS, 25

Dari data di atas, bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, didominasi oleh umur responden antara 20-30 tahun sebanyak 32 orang atau 53,3%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah berumur antara 20-30 Tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu data yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun data tingkat pendidikan responden yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentasi
SMA/SMK	3	5,0
D3	7	11,7
S1	47	78,3
S2	2	3,3
S3	1	1,7
Total	60	100,0

Sumber: Olah data SPSS, 25

Dari data di atas, bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan, didominasi oleh tingkat pendidikan S1 sebanyak 47 orang atau 78,3%, sehingga

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Adapun yang disajikan dalam deskripsi variabel ini adalah berupa

distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta frekuensi dan skor yang diperoleh.

Tabel 4.4
Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Latar Belakang Pendidikan	60	18	30	25,63	3,025
Pengalaman Kerja	60	21	30	25,98	3,011
Kinerja Pegawai	60	29	40	34,77	3,357
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Olah data SPSS, 25

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif statistik diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti:

1. Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dari data diatas dapat disekripsikan bahwa nilai minimum 18 sedangkan nilai maksimum sebesar 30, nilai rata-rata latar belakang pendidikan sebesar 25,63 dan standar deviasi latar belakang pendidikan sebesar 3,025.
2. Variabel Pengalaman Kerja (X2) dari data diatas dapat disekripsikan bahwa nilai minimum 21 sedangkan nilai maksimum sebesar 30, nilai rata-rata pengalaman kerja sebesar 25,98 dan standar deviasi pengalaman kerja sebesar 3,011.
3. Variabel Kinerja Pegawai (Y) dari data diatas dapat disekripsikan bahwa nilai minimum 29 sedangkan nilai maksimum sebesar 40, nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 34,77 dan standar deviasi kinerja pegawai sebesar 3,357.

3. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid. Berikut hasil dari uji validitas yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X1)	X1.1	0,484	0,000	Valid
	X1.2	0,641	0,000	Valid
	X1.3	0,712	0,000	Valid
	X1.4	0,782	0,000	Valid
	X1.5	0,664	0,000	Valid
	X1.6	0,754	0,000	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,844	0,000	Valid
	X2.2	0,675	0,000	Valid
	X2.3	0,898	0,000	Valid
	X2.4	0,810	0,000	Valid
	X2.5	0,833	0,000	Valid
	X2.6	0,874	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,724	0,000	Valid
	Y.2	0,704	0,000	Valid
	Y.3	0,837	0,000	Valid
	Y.4	0,833	0,000	Valid
	Y.5	0,617	0,000	Valid
	Y.6	0,571	0,000	Valid
	Y.7	0,604	0,000	Valid
	Y.8	0,761	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 25

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan/ Pernyataan dalam instrumen yang digunakan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap r hitung (*corelation*) dengan r tabel dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai r hitung (*corelation*) setiap komponen pertanyaan/ pernyataan lebih besar dari pada r tabelnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Suatu instrument dinyatakan reliabel atau diterima jika koefisien reliabilitas atau nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Berikut hasil dari uji reliabilitas yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Nilai Batas	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan(X1)	0,749	0,760	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja(X2)	0,903	0,905	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,858	0,858	0,80	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 25

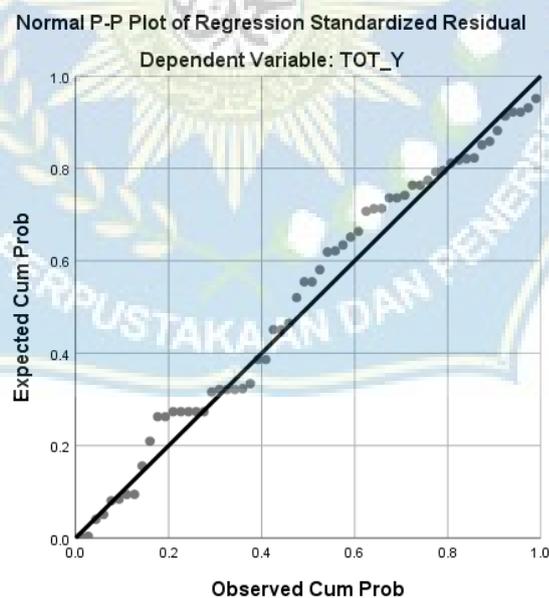
Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal. Untuk pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dilakukan melalui perhitungan regresi menggunakan SPSS.



Sumber: Olah data SPSS, 25

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang ditunjukkan oleh gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, Uji normalitas residual dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak hati-hati. Secara visual data akan terlihat normal, padahal secara statistik bisa saja sebaliknya. Oleh sebab itu, diperlukan pula melakukan analisis statistik pada uji normalitas di samping analisis grafik. Analisis statistik pada penelitian ini menggunakan One-simple Kolmogorov-smirnov (K-S) sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91872502
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.052
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah data SPSS, 25

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa untuk kedua model yang dibangun, data terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan pada Asymp. Sig pada tabel 4.7 di atas sebesar 0,94.

Nilai ini lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis pada tabel 4.7 terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi anatar dua variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data penelitian ini menggunakan SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF	Uji Multikolinieritas
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,501	1,996	Tidak Multikolinieritas
Pengalaman Kerja (X2)	0,501	1,996	Tidak Multikolinieritas
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

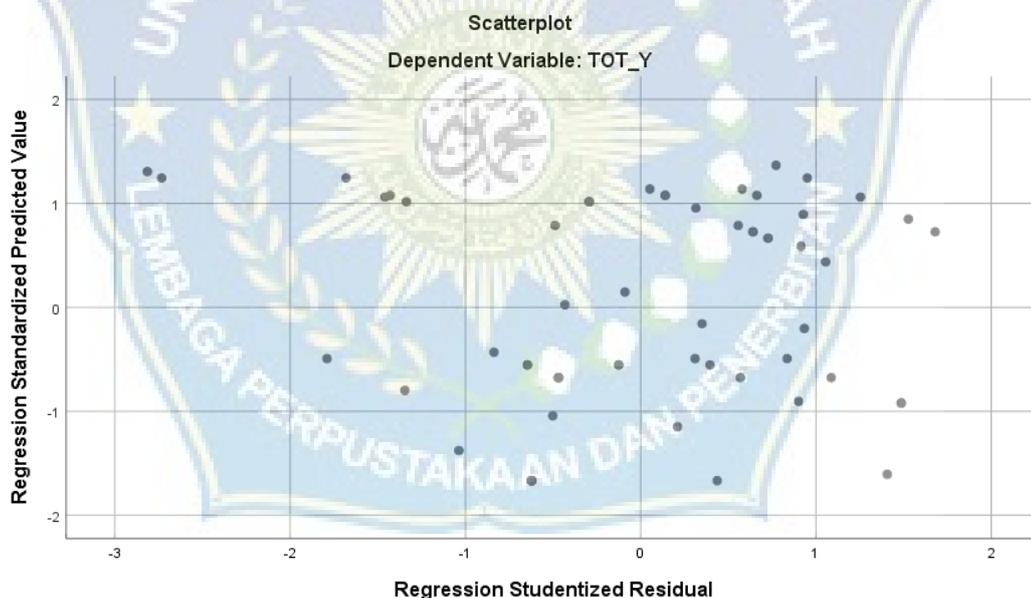
Sumber: Olah data SPSS, 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai VIF $> 10,00$ dan nilai tolerance $< 0,10$ yang berarti nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $<$

10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolienaritas dan model regresi layak digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya.



Sumber: Olah data SPSS, 25

Gambar 4.3 Hasil Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar diatas menunjukkan tidak ada pola tertentu dan titik – titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Metode ini digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel – variabel independen, yaitu latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi atau model hubungan kinerja pegawai dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Tabel 4.9
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,524	2,329		4,089	0,000
	Latar Belakang Pendidikan	0,236	0,117	0,213	2,021	0,048
	Pengalaman Kerja	0,739	0,117	0,663	6,294	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS, 25

Maka hasil dari persamaan tersebut adalah:

$$Y = 9,524 + 0,236x_1 + 0,739x_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi di atas di jelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,524 artinya jika nilai variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja bernilai konstan atau nol maka variabel kinerja pegawai tetap sebesar 9,524.
- Nilai koefisien variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,236 artinya jika nilai variabel latar belakang pendidikan

ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan atau menurunkan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,236 sehingga dapat dinyatakan terjadi hubungan positif.

- c. Nilai koefisien variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,739 artinya jika nilai variabel pengalaman kerja ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan atau menurunkan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,739 sehingga dapat dinyatakan terjadi hubungan positif.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh koefisien variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah 5% atau 0,05 yang berarti bahwa jika uji regresi menunjukkan angka signifikansi < dari 5% atau 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima dan sebaliknya jika uji regresi menunjukkan angka signifikansi > dari 5% atau 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Tabel 4.10
Hasil Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,524	2,329		4,089	0,000
	Latar Belakang Pendidikan	0,236	0,117	0,213	2,021	0,048
	Pengalaman Kerja	0,739	0,117	0,663	6,294	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS, 25

Pada hasil uji hipotesis di atas ada 2 hipotesis (H1 dan H2) yang dibangun. Berikut ringkasan hasil uji hipotesis:

a. Pengaruh Positif Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial (uji t) pada tabel 4.10 latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 2,021 dan nilai signifikansi variabel sebesar 0,048. Dengan nilai signifikan 0,048 lebih kecil atau $< 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, maka hipotesis penelitian terbukti (H1 diterima) dan kesimpulannya adalah latar belakang pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Positif Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial (uji t) pada tabel 4.10 pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 6,294 dan nilai signifikansi variabel sebesar 0,000. Dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil atau $< 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, maka hipotesis penelitian terbukti (H2 diterima) dan kesimpulannya adalah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil uji R^2 dalam penelitian disajikan pada tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,827 ^a	0,683	0,672	1,921

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS, 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas nilai R² (R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Dari tabel 4.11 di atas diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,683 hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi 68% oleh variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikansi tersebut di tunjukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai probabilitas yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,048 < \alpha = 0,05$). Nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti latar belakang pendidikan dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai atau dapat diartikan

semakin tinggi latar belakang pendidikan maka semakin tinggi kemampuan kerjanya.

Pendidikan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Pendidikan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Amara Kirani (2023), S. Nur Wakhidah dkk (2021), Pitriyani & Abd Halim (2020) yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikansi tersebut di tunjukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai probabilitas yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,000 < \alpha = 0,05$). Nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai atau dapat diartikan semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi kemampuan kerjanya.

Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Asfirawati Halik (2021), Endah & Halimah (2021), Raden & Risti (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung sebesar 2,021 dengan nilai signifikan variabel sebesar 0,048 lebih kecil atau $< 0,05$. Sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung sebesar 6,294 dengan nilai signifikan variabel sebesar 0,000 lebih kecil atau $< 0,05$. Sehingga hipotesis kedua diterima.

B. Saran

Dari hasil Kesimpulan yang telah diuraikan, maka adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Diharapkan instansi pada PDAM Kota Makassar khususnya kantor pusat agar dapat menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik lagi. Agar kinerja perusahaan dan kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

2. Bagi Pegawai

Bagi pegawai hendaknya lebih memperhatikan keahlian dan kemampuan dan kinerja yang baik di tempat kerja dan tidak lupa untuk selalu mengedepankan kepentingan perusahaan dan mengesampingkan masalah pribadi yang terjadi, demi tercapainya tujuan serta kelancaran kerja agar visi misi perusahaan bisa tercapai dengan maksimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan fokus pada saran-saran ini, penelitian mendatang pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan solusi yang lebih efektif dalam mengelola kondisi tersebut di lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Amara, K., (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Volume 1, No. 1, p. 43-53
- Armita., (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan BANK bni Syariah Kantor Cabang Palopo. Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi sn Bisnis Islam Intitut Agama Islam Negeri Palopo.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Darmadi, (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan (Yogyakarta: Deepublish), 16.
- Devischa, D. C., (2018) Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri).
- Endah, D. R., & Halimah (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ipsos Jakarta Selatan. *Journal of Economics and Business UBS*. Vol. 11 No. 1
- Ika, H., Aini, K., Mukhtar, A. K., (2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Jurnal*, Vol 2 No. 3
- Lestari, Z., (2020) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang, *Jurnal Visi Manajemen*, Vol 6 No 2
- Mukminin, L.Y.A., Habibi, A., Prasojo, L.D., (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan, UNY Press (Yogyakarta: UNY Press), 5–6.
- Muzerika, D., (2018) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Nur, W., M. Trihudiyatmanto, Heri, P. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Industri Kecil di Wonosoba. *Journal of Economic, Bussiness and Engineering (JEBE)*, Vol. 2, No. 2

- Nurfitriani, Y., Gunawan, Muh, N. F., & Adrianus, P (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Education Management Review*. Vol 1 No 1.
- Pitriyani, Abd. H., (2020) Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis dan Akuntansi (EBMA)* Vol. 1, No 1
- Raden, R., Risti, R., (2020) Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomedia*, Vol 9 No 2.
- Rizki, H., Alfiati, S., Nita, W., (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Gender, Pengalaman Kerja, dn Insentif Kinerja Auditor Terhadap Kualitas Audit. Vol 4. No. 2
- Slovin, M.J., 1960. *Sampling*, Simon and Schuster Inc. New York.
- Sri, A. H., (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 15 No. 1
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kualitatif. Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif*, Alfabeta, Bandung.
- Yasin, S. N., Gunawan., Fattah, M. N., & Parenden, A., (2021) Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng Volume 1, Issue 1, *Bata Ilyas Educational Management Review*.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

A. Mohon Perhatian

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini di maksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar** dalam rangka penyelesaian Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Jawaban responden agar di sampaikan kepada peneliti dan jawaban Anda tetap akan dirahasiakan.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda centang (✓), coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sebenarnya Anda pilih.
4. Tidak ada jawaban anda yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda. Berilah tanda (✓) pada

skala pengukuran yang tersedia.

- a. Sangat Setuju (SS) (5)
- b. Setuju (S) (4)
- c. Ragu-ragu (KS) (3)
- d. Tidak Setuju (KS) (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) (1)

C. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pangkat/Golongan :

D. Pertanyaan

Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A	Pendidikan Terakhir					
1	Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar harus berlatar belakang pendidikan SMA/D3/S1					
2	Tingkat Pendidikan yang saya tempuh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
B	Pendidikan Tambahan					
3	Pendidikan tambahan mempengaruhi kinerja seorang pegawai					
4	Pendidikan tambahan saya mendukung pekerjaan yang saya lakukan					
C	Pelatihan-Pelatihan dari Perusahaan					

5	Pelatihan atau pendidikan yang berkelanjutan akan meningkatkan keahlian dan pengetahuan pegawai					
6	Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar perlu memberikan pelatihan terlebih dahulu kepada pegawai baru dan pegawai yang baru dipindahkan ke divisi lain					

Variabel Pengalaman Kerja (X2)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A	Lama Waktu atau masa kerja					
7	Saya mempunyai masa kerja yang cukup di perusahaan					
8	Keseluruhan masa kerja di perusahaan ini dan atau di perusahaan lain meningkatkan kemampuan kerja saya.					
B	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan					
9	Saya memiliki pengalaman dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah untuk menggapai tujuan perusahaan					
10	Saya memiliki pengetahuan dan kreatifitas yang dapat mempermudah pekerjaan					
C	Penguasaan Terhadap Pekerjaan					
11	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan					
12	Saya mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh perusahaan					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A	Jumlah Pekerjaan					
13	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja					
14	Jumlah hasil pekerjaan yang saya selesaikan melampaui target perusahaan.					
15	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan					

B	Kualitas Pekerjaan					
16	Kualitas hasil pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar perusahaan.					
17	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela					
18	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja					
C	Kehadiran					
19	Saya jarang sekali absen kerja					
20	Saya selalu tiba ditempat kerja tepat waktu					



LAMPIRAN 2

TABULASI KUESIONER PENELITIAN

Variabel X1						
Latar Belakang	Tingkat Pendidikan	Pendidikan Tambahan	Pendidikan Tambahan	Peningkatan Keahlian	Pelatihan	Total
4	4	5	5	4	4	26
4	3	5	5	5	5	27
5	5	5	5	4	5	29
4	3	4	4	4	3	22
4	3	4	4	4	3	22
4	3	4	3	4	3	21
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	4	28
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	4	5	5	26
4	5	2	4	5	5	25
5	4	4	4	5	5	27
5	3	3	3	3	4	21
4	4	4	4	5	3	24
2	2	3	3	4	4	18
4	3	4	4	4	3	22
5	4	5	5	5	4	28
4	3	4	4	4	3	22
4	4	5	5	5	5	28
2	4	3	3	4	4	20
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	3	5	4	23
4	4	4	4	5	5	26
4	3	4	4	4	3	22
4	3	4	4	4	4	23
1	4	5	5	5	4	24
4	4	5	5	5	4	27
4	5	5	5	5	5	29
4	5	4	5	5	5	28
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	4	4	5	28
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24

4	3	4	2	4	3	20
5	3	5	5	5	4	27
4	5	5	5	5	4	28
5	4	5	4	4	5	27
5	5	2	2	5	2	21
4	4	5	5	5	4	27
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26
5	4	5	5	5	4	28
4	2	4	4	4	4	22
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	5	5	5	27
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	27
4	4	5	5	5	5	28
5	1	5	5	5	5	26
5	4	4	4	5	5	27
4	3	4	4	4	3	22
4	3	4	4	4	3	22
Variabel X2						
Masa kerja	Keseluruhan Masa Kerja	Pengalaman	Keterampilan	Tugas tugas	Peralatan	Total
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	4	29
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	4	3	4	21
4	3	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	5	5	27
5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
2	5	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	3	21
4	4	5	5	5	5	28
3	4	3	4	4	3	21
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	5	4	5	29
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	3	21
4	3	3	3	4	4	21
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	5	5	28
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	4	4	26
5	5	5	4	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29

4	4	4	5	5	5	4	4	35
5	4	3	5	4	4	4	4	33
4	4	5	5	5	5	5	4	37
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	5	5	4	5	3	5	35
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	2	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	4	4	5	4	5	4	4	35
5	4	4	4	4	4	5	5	35
5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	3	3	4	4	5	5	5	33
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	3	4	4	4	4	29
4	3	3	3	4	4	4	4	29

LAMPIRAN 3**HASIL OLAH DATA**

Uji karakteristik responden

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	30	50.0	50.0	50.0
	PEREMPUAN	30	50.0	50.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	32	53.3	53.3	53.3
	31-40	13	21.7	21.7	75.0
	41-50	11	18.3	18.3	93.3
	51-60	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	5.0	5.0	5.0
	D3	7	11.7	11.7	16.7
	S1	47	78.3	78.3	95.0
	S2	2	3.3	3.3	98.3
	S3	1	1.2	1.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	5.0
	SETUJU	37	61.7	61.7	66.7
	SANGAT SETUJU	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	5.0
	KURANG SETUJU	13	21.7	21.7	26.7
	SETUJU	27	45.0	45.0	71.7
	SANGAT SETUJU	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	KURANG SETUJU	4	6.7	6.7	10.0
	SETUJU	27	45.0	45.0	55.0
	SANGAT SETUJU	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	KURANG SETUJU	5	8.3	8.3	11.7
	SETUJU	27	45.0	45.0	56.7
	SANGAT SETUJU	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	SETUJU	23	38.3	38.3	40.0
	SANGAT SETUJU	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	KURANG SETUJU	10	16.7	16.7	18.3
	SETUJU	20	33.3	33.3	51.7
	SANGAT SETUJU	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	KURANG SETUJU	7	11.7	11.7	13.3
	SETUJU	29	48.3	48.3	61.7
	SANGAT SETUJU	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	SETUJU	37	61.7	61.7	65.0
	SANGAT SETUJU	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	13.3	13.3	13.3
	SETUJU	27	45.0	45.0	58.3
	SANGAT SETUJU	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	SETUJU	35	58.3	58.3	60.0
	SANGAT SETUJU	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	SETUJU	33	55.0	55.0	56.7
	SANGAT SETUJU	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	8.3	8.3	8.3
	SETUJU	29	48.3	48.3	56.7
	SANGAT SETUJU	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	SETUJU	34	56.7	56.7	58.3
	SANGAT SETUJU	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	KURANG SETUJU	9	15.0	15.0	16.7
	SETUJU	37	61.7	61.7	78.3
	SANGAT SETUJU	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	KURANG SETUJU	10	16.7	16.7	18.3
	SETUJU	26	43.3	43.3	61.7
	SANGAT SETUJU	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	11.7	11.7	11.7
	SETUJU	25	41.7	41.7	53.3
	SANGAT SETUJU	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	34	56.7	56.7	56.7
	SANGAT SETUJU	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	30	50.0	50.0	50.0
	SANGAT SETUJU	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	SETUJU	36	60.0	60.0	61.7
	SANGAT SETUJU	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

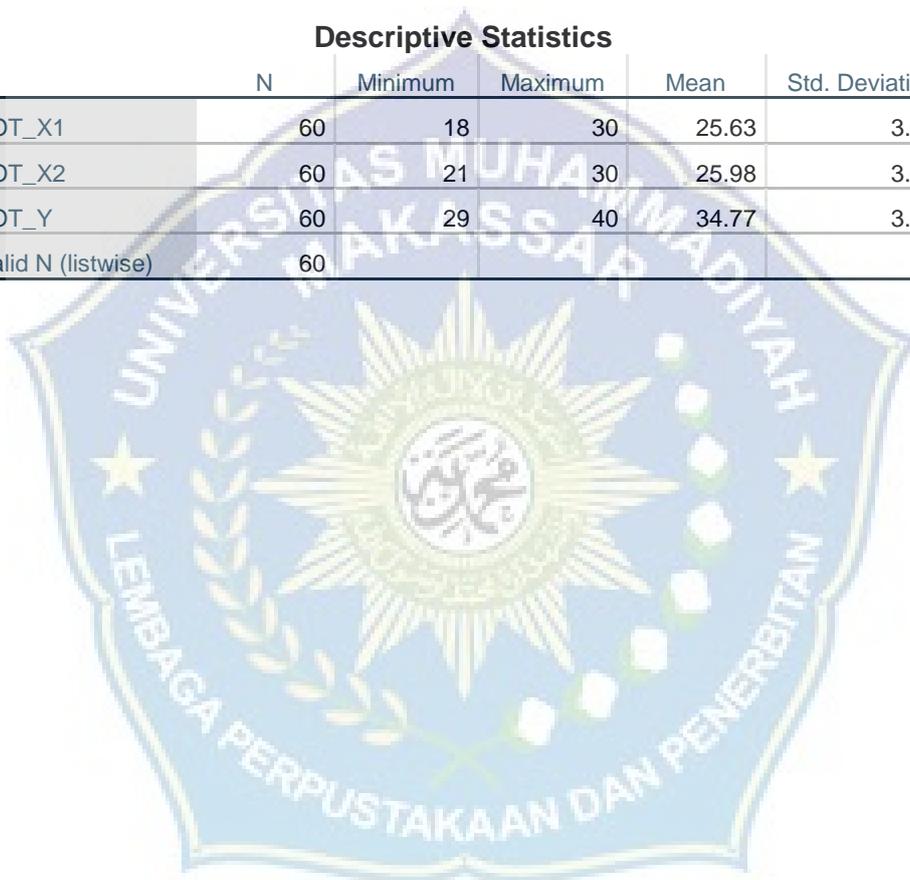
Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	30	50.0	50.0	50.0
SANGAT SETUJU	30	50.0	50.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOT_X1	60	18	30	25.63	3.025
TOT_X2	60	21	30	25.98	3.011
TOT_Y	60	29	40	34.77	3.357
Valid N (listwise)	60				



Uji Validitas

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOT_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.191	.205	.126	.144	.258*	.484**
	Sig. (2-tailed)		.143	.116	.336	.274	.047	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.191	1	.177	.271*	.422**	.422**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.143		.177	.036	.001	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.205	.177	1	.793**	.339**	.384**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.116	.177		.000	.008	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.126	.271*	.793**	1	.508**	.503**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.336	.036	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.144	.422**	.339**	.508**	1	.440**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.274	.001	.008	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.258*	.422**	.384**	.503**	.440**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.047	.001	.002	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
TOT_X1 1	Pearson Correlation	.484**	.641**	.712**	.782**	.664**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOT_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.419**	.749**	.566**	.628**	.708**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.419**	1	.485**	.586**	.482**	.467**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.749**	.485**	1	.678**	.690**	.777**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.566**	.586**	.678**	1	.636**	.611**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.628**	.482**	.690**	.636**	1	.720**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.708**	.467**	.777**	.611**	.720**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
TOT_X 2	Pearson Correlation	.844**	.675**	.898**	.810**	.833**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOT_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.495**	.526**	.639**	.360**	.128	.384**	.574**	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.332	.002	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.495**	1	.519**	.683**	.314*	.304*	.210	.304*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.015	.018	.107	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.526**	.519**	1	.680**	.451**	.415**	.380**	.633**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.639**	.683**	.680**	1	.391**	.417**	.300*	.466**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.001	.020	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.360**	.314*	.451**	.391**	1	.336**	.357**	.404**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.005	.015	.000	.002		.009	.005	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.128	.304*	.415**	.417**	.336**	1	.323*	.400**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.332	.018	.001	.001	.009		.012	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.384**	.210	.380**	.300*	.357**	.323*	1	.647**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.002	.107	.003	.020	.005	.012		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	.574**	.304*	.633**	.466**	.404**	.400**	.647**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.001	.002	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOT_Y	Pearson Correlation	.724**	.704**	.837**	.833**	.617**	.571**	.604**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.760	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.903	.905	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.858	8

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

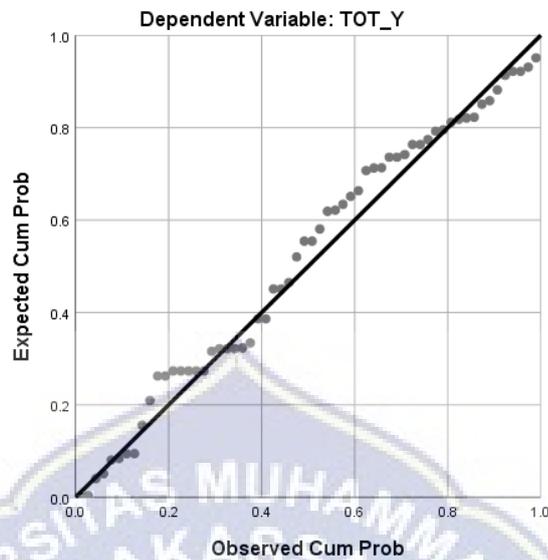
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91872502
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.052
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



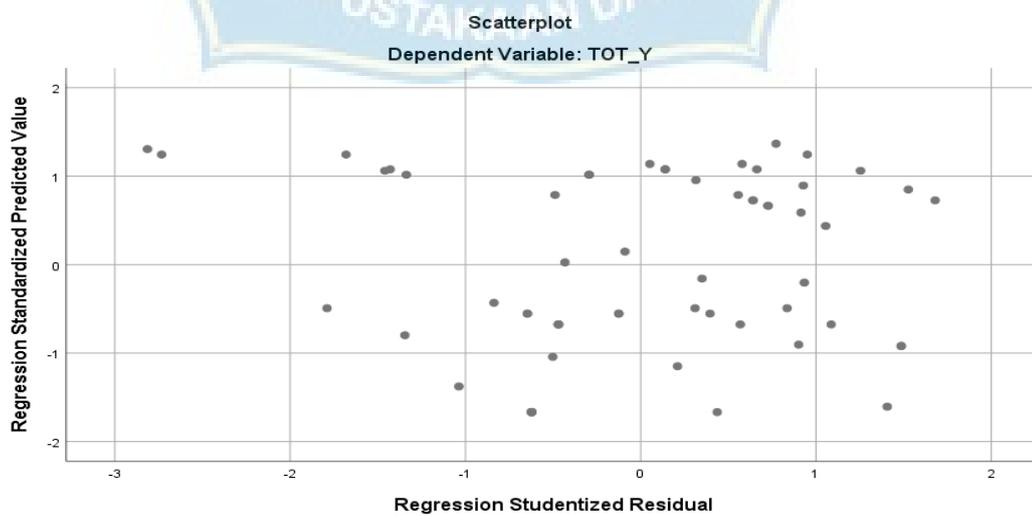
Uji Multikoloniaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Beta	Tolerance
1	(Constant)	9.524	2.329		4.089	.000		
	TOT_X1	.236	.117	.213	2.021	.048	.501	1.996
	TOT_X2	.739	.117	.663	6.294	.000	.501	1.996

a. Dependent Variable: TOT_Y

Uji Heteroskedastisitas



Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.524	2.329		4.089	.000
	TOT_X1	.236	.117	.213	2.021	.048
	TOT_X2	.739	.117	.663	6.294	.000

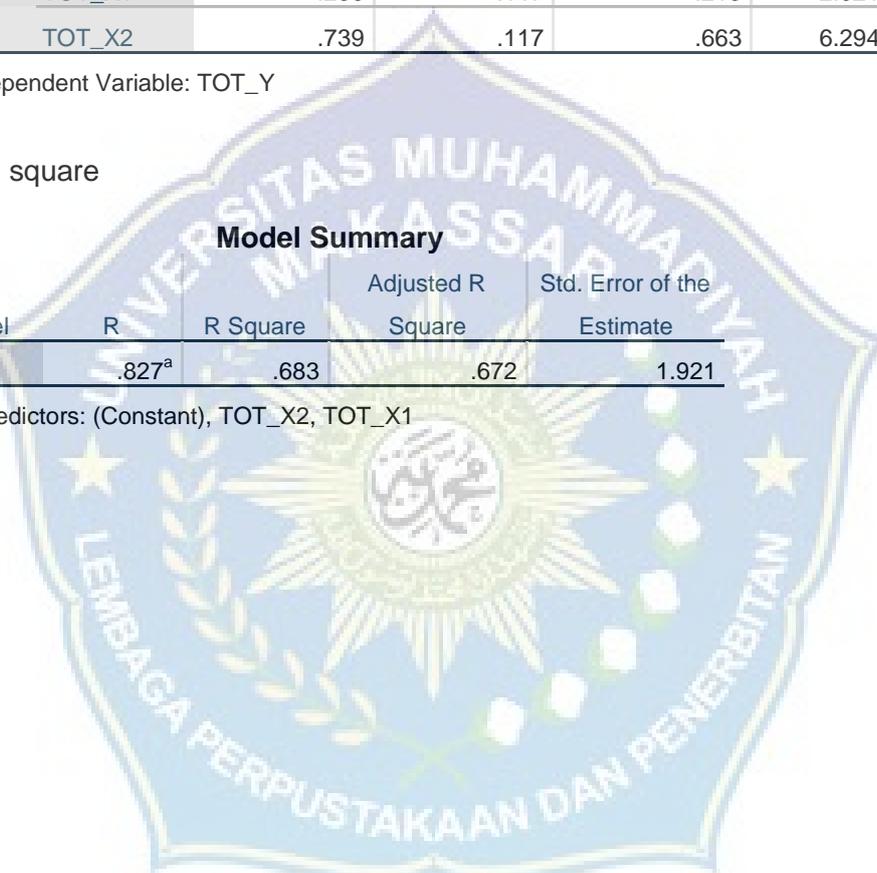
a. Dependent Variable: TOT_Y

Uji R square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.672	1.921

a. Predictors: (Constant), TOT_X2, TOT_X1



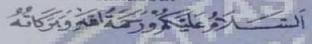
Lampiran 4

Dokumentasi Penelitian


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4378/05/C.4-VIII/V/1445/2024 29 May 2024 M
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 21 Dzulqa'dah 1445
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 351/05/A.2-II/V/45/2024 tanggal 29 Mei 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **ERMAN SETIAWAN**
 No. Stambuk : **10572 1115220**
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
 Jurusan : **Manajemen**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 31 Mei 2024 s/d 31 Juli 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran



Ketua LP3M,

Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761

05-24



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **13681/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Walikota Makassar
Perihal : **Izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4378/05/C.4-VIII/V/1445/2024 tanggal 29 Mei 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ERMAN SETIAWAN**
Nomor Pokok : 105721115220
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **31 Mei s/d 31 Juli 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 29 Mei 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
 DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
 Website: dpmtsp.makassarkota.go.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 Nomor: 070/2434/SKP/SB/DPMPTSP/5/2024

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 13681/S.01/PTSP/2024, Tanggal 29 Mei 2024
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 2434/SKP/SB/BKBP/5/2024

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama	:	ERMAN SETIAWAN
NIM/ Jurusan	:	105721115220 / Manajemen
Pekerjaan	:	Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	:	Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar
Lokasi Penelitian	:	Terlampir,-
Waktu Penelitian	:	31-Mei 2024 - 31 Juli 2024
Tujuan	:	Skripsi
Judul Penelitian	:	PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangkososbudkesbangpolmks@gmail.com.
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 2024-05-31 16:13:23

Ditandatangani secara elektronik oleh
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KOTA MAKASSAR
 HELMY BUDIMAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-



**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
KOTA MAKASSAR**

BAGIAN UMUM & KEPEGAWAIAN



Makassar, 11 Juni 2024

Nomor : 900 / B.2 / Um-Kepeg / VI / 2024
Sifat : ---
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth :
**KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Di,-
Makassar

Dengan hormat,

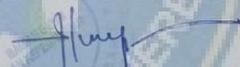
Menunjuk Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Nomor : 070/2434/SKP/SB/DPMPTSP/5/2024; Tanggal 31 Mei 2024 dan Disposisi Direktur Umum dan Pelayanan Tanggal 10 Juni 2024 perihal **Izin Penelitian** yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : **ERMAN SETIAWAN**
NIM : 105721115220
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar
Judul : **"PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR "**

Sehubungan dengan hal tersebut kami dari Perumda Air Minum Kota Makassar bersedia menerima Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi sesuai Judul diatas yang dilaksanakan pada Tanggal **31 Mei s/d 31 Juli 2024**.

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN


DANIEL S. PALALLO, SE., MM., Ak
Kepala Bagian

Tembusan

1. Yth. Direksi Perumda Air Minum Kota Makassar;
2. Kepala Bagian / Kepala Wilayah Perumda Air Minum Kota Makassar;
3. Mahasiswa yang Bersangkutan;
4. Arsip

 pusatpdammks@gmail.com

 (0411) 850381

 Jalan Dr. Sam Ratulangi No.3
Mangkura, Kec. Ujung Pandang,
Kota Makassar, Sulawesi Selatan



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		ERMAN SETIAWAN		
NIM		105721115220		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. H. Muhammad Najib Kasim., SE., M.Si		
NAMA PEMBIMBING 2		Abdul Muttalib, S.E., M.M		
NAMA VALIDATOR		ASRIANI HASAN, SE., M.SC.		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	02/08/24	OK (Menggunakan Kuisisioner)	
2	Sumber data (data sekunder)	02/08/24	Menggunakan Data Sekunder	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	02/08/24	OK (File yang dikumpulkan berupa data Excel)	
4	Hasil Statistik deskriptif	02/08/24	OK	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	02/08/24	OK	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	02/08/24	<ul style="list-style-type: none"> - Revisi Tabel hasil uji Normalitas (Angka dituliskan secara lengkap & Tabel dibuatkan kembali serta jangan dicopy paste dari SPSS) - Tambahkan Uji Heteroskedastisitas selain menggunakan scatter plot (menggunakan uji park, uji glesjer dan uji lainnya) 	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	02/08/24	OK	
8	Hasil interpretasi data	02/08/24	OK	
9	Dokumentasi	02/08/24	OK	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

**Catatan : Hasil Validasi ini disetujui untuk mengikuti seminar hasil. Namun catatan usulan perbaikan wajib direvisi sebelum Ujian Skripsi.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

IAMA MAHASISWA	Erman Setiawan			
IIM	105721115220			
ROGRAM STUDI	Manajemen			
UDUL SKRIPSI	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar			
IAMA PEMBIMBING 1	Dr.H.Muhammad Najib Kasim, S.E., M.Si			
IAMA PEMBIMBING 2	Abdul Muttalib., S.E., M.M			
IAMA VALIDATOR	Aulia, S.E., M.Si.M			
no	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	27/8-2024	<ul style="list-style-type: none"> - Harap buku pedoman penulisan ETL Feb Unesa Mes yg terbaru - Gantikan Grammarly tsb abstrak bkn langgus - Konsultasi dengan Pembimbing 	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Erman Setiawan

Nim : 105721115220

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	10 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 26 Agustus 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972, 881 593 Fax (0411)865588

Erman setiawan 105721115220 BAB I

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	3%
2	mail.jurnal.fe.umi.ac.id Internet Source	3%
3	Via Anggraini, Susanto Susanto. "PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA-COLA BOTTLING INDONESIA TBK (Studi Kasus Karyawan Bagian Penjualan)", Solusi, 2019 Publication	2%
4	Submitted to Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Student Paper	2%

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

Erman setiawan 105721115220 BAB II

ORIGINALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

9%
INTERNET SOURCES

14%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.unigal.ac.id Internet Source	3%
2	stiepari.greenfrog-ts.co.id Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	2%
4	ojs.stieamkop.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches On

Exclude bibliography On

Erman setiawan 105721115220 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

2%

2

Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

2%

3

mail.jurnal.fe.umi.ac.id

Internet Source

2%

4

repository.upi.edu

Internet Source

2%

5

zombiedoc.com

Internet Source

2%

Exclude quotes OnExclude bibliography OnExclude matches < 2%

Erman setiawan 105721115220 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.unhas.ac.id

Internet Source

3%

2

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

3

123dok.com

Internet Source

2%

4

repository.ub.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes Exclude matches Exclude bibliography

Erman setiawan 105721115220 BAB V

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



repository.uin-suska.ac.id
Internet Source

4%



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off





BIOGRAFI PENULIS



Erman Setiawan panggilan Erman lahir di lapai Kolaka Utara Sulawesi Tenggara pada tanggal 24 Mei 2002 dari pasangan suami istri bapak kamaring dan ibu Mariati.peneliti adalah anak kedua dari tiga bersaudara.pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD 1 Ngapa lulus tahun 2014,MTs As'adiyah lapai lulus tahun 2017,SMA Negeri 1 Pakue lulus tahun 2020,Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen,Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB),Universitas Muhammadiyah Makassar,Selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang Mahasiswa dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.”**