



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

A. Landasan Teori

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No 1.*)

Feni dalam Kosilah & Septian (2020,1139) “Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain”

Lebih lanjut Hariandja dalam Nuruni (2014:14) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Tujuan dari Pendidikan

Tujuan pendidikan dalam Republik Indonesia. 2003. *Undang- Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. Pasal 3.* menyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

c. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan menurut Lestari dalam Edy Wirawan (2016:3), yaitu :

(1) Pendidikan Formal

Indikator nya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi.

(2) Pendidikan Informal

Indikator nya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

d. Fungsi dari Tingkat Pendidikan

Komaruddin dalam Widiansyah (2017 : 209), berpendapat bahwa pendidikan memberikan sumbangan yang berarti dalam kenaikan tingkat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kehidupan, kualitas manusia dan pendapatan nasional, terutama dalam hal-hal berikut:

- (1) Proses belajar mengajar menjamin masyarakat yang terbuka (yaitu masyarakat yang senantiasa bersedia untuk mempertimbangkan gagasan-gagasan dan harapan-harapan baru serta menerima sikap dan proses baru tanpa harus mengorbankan dirinya).
- (2) Sistem pendidikan menyiapkan landasan yang tepat bagi pembangunan dan hasil-hasil riset (jaminan melekat untuk pertumbuhan masyarakat modern yang berkesinambungan). Investasi pendidikan dapat mempertahankan keutuhan dan secara konstan menambah persediaan pengetahuan dan penemuan metode serta teknik baru yang berkelanjutan.
- (3) Apabila dalam setiap sektor ekonomi kita dapatkan segala faktor yang dibutuhkan masyarakat kecuali tenaga kerja yang terampil, maka investasi dalam sektor pendidikan akan menaikkan pendapatan perkapita dalam sektor tersebut, kecuali bila struktur sosial yang hidup dalam masyarakat tersebut tidak menguntungkan.
- (4) Sistem pendidikan menciptakan dan mempertahankan penawaran keterampilan manusia di pasar tenaga kerja yang luwes. Selain itu juga mampu mengakomodasi dan beradaptasi dalam hubungannya dengan perubahan kebutuhan akan tenaga kerja dan masyarakat teknologi modern yang sedang berubah.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Martoyo yang dikutip Wirawan (2016:3). “Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang.

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai kemampuannya. Anhar (2017:29) berpendapat bahwa dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang dalam Sulaeman (2014:93) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Siagian dalam Muamarizal (2015:7)

b. Tujuan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dibutuhkan oleh pekerja agar dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja dengan maksimal sehingga tercapai kinerja

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang telah ditetapkan. Sulaeman (2014:93) berpendapat bahwa “Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut”. Anhar (2017:31) ”Pengalaman pernah atau lama menjadi karyawan di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.”

c. Dimensi Pengalaman Kerja

Foster dalam Nuruni (2014:20) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan:

(1) Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

(2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan



- (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

d. Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ahmad dalam Muamarizal (2015:20) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi masa atau pengalaman kerja seseorang :

- (1) Lama waktu atau masa kerja
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas maka akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak
- (2) Frekuensi
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik
- (3) Jenis tugas
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik
- (4). Penerapan
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- (5). Hasil
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Suwatno dan Juni (2018,196) Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith dikutip Suwatno dan Juni (2018,196) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia

Berdasarkan Wibowo (2016,2) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Lalu Amstrong dan Baron mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Wibowo (2016: 2).

b. Pengukuran Kinerja

Terdapat 7 cara mengukur kinerja menurut Wibowo (2016:155), Pengukuran mengatur keterikatan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara, yaitu:

- (1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
- (2). Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- (3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- (5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- (6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- (7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

c. Sistem Ukuran Kinerja

Lawson dalam Wibowo (2016:176), menyarankan adanya tiga sistem yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

(1) A Rating System

Masing-masing bagian diberi skor, sering dalam skala biasanya 1-5 atau sesuai kebutuhan masing-masing organisasi. Skor yang diberikan memerlukan definisi tertentu yang menunjukkan karakteristik kinerja apakah kinerjanya

(2) A Ranking System

Apabila rating menciptakan gambaran yang jelas kinerja pegawai individual, ranking menciptakan perbandingan langsung kinerja di antara lebih dari satu pekerja dalam posisi yang sama, Ranking menunjukkan pekerja mana yang paling berhasil secara keseluruhan dalam tugas-tugas penting

(3) A Narrative System

Naratif umumnya menjadi bagian dari review kinerja. Ini merupakan gaya esai deskriptif memperinci kinerja individual. Sistem ini dipergunakan karena memberi kesempatan untuk mengurangi sifat kaku

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dari formulir penilaian dan bekerja terbaik ketika dipertimbangkan sebagai pelengkap dari ranking atau rating.

d. Indikator Kinerja

Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018;351) berpendapat ada 5 indikator dalam mengukur kinerja individu yaitu:

- (1) **Kualitas**
Persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- (2) **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- (3) **Ketepatan Waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan
- (4) **Efektifitas**
Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.





(5) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Wibowo (2016, 188), penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan, mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. Lebih lanjut Allen dalam Wibowo (2016:193) menunjukkan manfaat penilaian kinerja antara lain:

- (1) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun
- (2) Penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
- (3) Penilaian kinerja merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1	<i>Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara</i>	Jurnal EMBA vol 7 no 7 Juli 2019, hal 3309-3318	1. Sigarlaki 2. Mariani E	tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak memiliki hubungan dengan variabel kinerja pegawai
2	<i>Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar Negeri</i>	Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Untan Pontianak	1. Magdalena Ukis (2015)	1. tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja 2. secara sendiri tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja 3. secara sendiri pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
				berlanjut

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



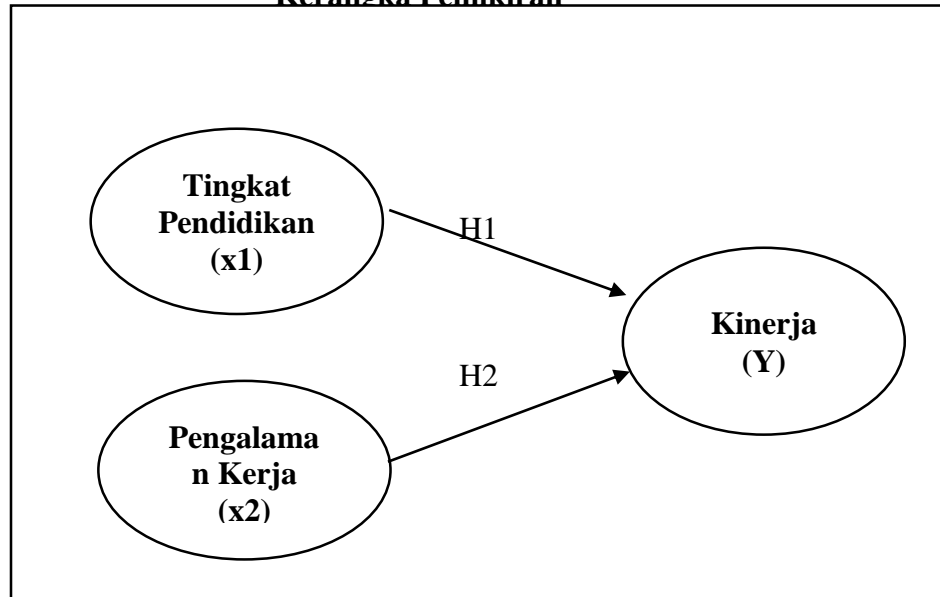
				Lanjutan tabel 2.1
	Edy Wirawan, Ketut	e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen vol 4 2016	<p>C Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p><i>Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i></p>	<p>1. tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja</p> <p>2. pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja</p>
	S, Anhar Azrul	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	<p>C Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p><i>Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan</i></p>	<p>1. tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Penulis

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja.

Tingkat Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wirawan (2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

H1: Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja.

Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang dalam Sulaeman (2014:93) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ukis (2015) yang menyatakan bahwa secara sendiri pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti pengalaman kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja.

Maka dapat disimpulkan :

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.