

## BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Brantas Abipraya adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang konstruksi. Perusahaan ini didirikan pada 12 November 1980 di Malang, Jawa Timur. Saat ini PT. Brantas Abipraya telah memperluas jangkauan operasionalnya di berbagai wilayah di Indonesia, termasuk Kalimantan Timur. Melalui PT. Brantas Abipraya, perusahaan ini aktif dalam empat sektor utama, yaitu konstruksi, energi, produksi beton, dan properti. Mereka berperan penting dalam berbagai proyek infrastruktur seperti pembangunan bendungan, jalan raya, jembatan, bandara, pelabuhan, serta berbagai struktur gedung lainnya, menjadikan mereka sebagai pemimpin dalam industri konstruksi nasional.

### 1.2 Deskripsi Data Responden

Penelitian ini menginvestigasi hubungan antara pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya dengan melibatkan 85 karyawan dalam survei kuantitatif. Peneliti menggunakan kuesioner untuk pengambilan data responden dan kuesioner di sebar menggunakan *Google Formulir*. Dalam penelitian ini ada beberapa karakteristik yang peneliti ambil seperti jenis kelamin, usia dan masa kerja.

#### 1.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Penelitian ini menguraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja melalui data identitas mereka, yang disajikan dalam tabel berikut:

*Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin*

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Peresentase
1	Laki-laki	46	53,5%
2	Perempuan	40	46,5%
	<b>Jumlah</b>	86	100%

*Sumber : Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan bahwa responden laki-laki paling mendominasi yaitu sebanyak 46 karyawan (53,5%), sedangkan responden perempuan sebanyak 40 karyawan (46,5%).

#### 1.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel dibawah ini memuat informasi lengkap mengenai karakteristik tersebut :

*Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia*

No.	Usia	Frekuensi	Peresentase
1	18-28 tahun	77	89,5%
2	28-39 tahun	7	8,1%
3	40 > tahun	2	2,3%
	<b>Jumlah</b>	86	100%

*Sumber : Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 3.2 menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 18-28 tahun paling mendominasi yaitu sebanyak 77 karyawan (89,5%), 28-38 tahun sebanyak 7 karyawan (8,1%), 40 > sebanyak 2 karyawan (2,3%).

### 1.2.3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Tabel dibawah ini memuat informasi lengkap mengenai karakteristik tersebut:

**Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Peresentase
1	1 tahun	44	51,2%
2	2-5 tahun	38	44,2%
3	>5 tahun	4	4,7%
	<b>Jumlah</b>	86	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1 tahun dengan total 44 karyawan (51,2%), masa kerja 2-5 tahun dengan total 38 karyawan (44,2%), dan terakhir masa kerja >5 tahun dengan total 4 karyawan (4,7%).

### 1.3 Hasil Analisis Data

Analisis data merupakan proses esensial yang mencakup berbagai tahapan seperti pemeriksaan, pembersihan, transformasi, dan pemodelan data guna menemukan informasi yang berharga, menarik kesimpulan yang relevan, serta memfasilitasi pengambilan keputusan yang optimal. Dalam konteks ini, teknik-teknik seperti uji korelasi digunakan untuk mengungkap hubungan antar variabel, sementara uji regresi digunakan untuk memahami secara lebih mendalam hubungan kausal antara variabel-variabel yang relevan.

#### 1. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel. Koefisien korelasi, seperti pearson, spearman, atau kendall, mengukur kekuatan dan arah hubungan tersebut. Langkah-langka uji korelasi mencangkum berbagai teknik pengumpulan data, visualisasi data, perhitungan koefisien korelasi, uji signifikansi, dan interpretasi hasil.

#### 2. Uji Regresi

Analisis regresi memodelkan hubungan antara variabel prediktor dan variabel respon. Regresi linier sederhana adalah bentuk paling dasar dari analisis regresi. Langkah-langka uji korelasi mencangkum berbagai teknik pengumpulan data, visualisasi data, membangun model regresi, uji signifikansi, dan evaluasi model.

Pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara positif signifikan meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan analisis korelasi dan regresi.

#### 1.3.1 Hasil Instrument Data

##### 1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, untuk menguji validitas, peneliti menggunakan program komputer IBM SPSS versi 22, dengan hasil pengujian validitas terinci tercantum dalam tabel berikut:

### Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

*Tabel 3. 4 Validitas Variabel Pengalaman Kerja*

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Pengalaman Kerja (X1)</b>			
X1.1	0,767	0,212	Valid
X1.2	0,856	0,212	Valid
X1.3	0,869	0,212	Valid
X1.4	0,866	0,212	Valid
X1.5	0,861	0,212	Valid
X1.6	0,814	0,212	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X1 yaitu pengalaman kerja bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,212.

### Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)

*Tabel 3. 5 Validitas Variabel Kemampuan Kerja*

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Kemampuan Kerja (X2)</b>			
X2.1	0,819	0,212	Valid
X2.2	0,844	0,212	Valid
X2.3	0,838	0,212	Valid
X2.4	0,850	0,212	Valid
X2.5	0,784	0,212	Valid
X2.6	0,852	0,212	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X2 yaitu kemampuan kerja bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,212.

### Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

*Tabel 3. 6 Validitas Variabel Kinerja Karyawan*

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y1	0,796	0,212	Valid
Y2	0,865	0,212	Valid
Y3	0,842	0,212	Valid
Y4	0,863	0,212	Valid
Y5	0,876	0,212	Valid
Y6	0,884	0,212	Valid
Y7	0,877	0,212	Valid
Y8	0,768	0,212	Valid
Y9	0,735	0,212	Valid
Y10	0,771	0,212	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel Y yaitu kinerja karyawan bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,212.

## 2. Uji Reabilitas

Data diolah dengan IBM SPSS versi 22 untuk menghitung reliabilitas variabel-variabel yang tercatat dalam tabel ini:

**Tabel 3. 7 Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,914	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,908	Reliabel
Kinerja (Y)	0,952	Reliabel

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan Y memperoleh nilai Cronbach Alpha masing-masing 0,914, 0,908, dan 0,951, menunjukkan reliabilitas yang tinggi (Cronbach Alpha > 0,60) untuk keseluruhan soal.

### 1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan normal probability plot melalui program statistik komputer IBM SPSS versi 22 dengan One Sample Kolmogorov Smirnov Test pada tingkat signifikansi 0.05. Berikut adalah hasilnya:

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43.9186047
	Std. Deviation	6.74137180
Most Extreme Differences	Absolute	0,219
	Positive	0,110
	Negative	-0,219
Test Statistic		0,219
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.075<sup>c,d</sup></b>

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.14 di atas, hasil dari pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0.075. Nilai ini lebih besar daripada 0.05, yang mengindikasikan bahwa pada analisis ini,

data cenderung berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi tentang distribusi normalitas data dapat diterima untuk keperluan analisis lebih lanjut.

## 2. Uji Multikolinieritas

Perhitungan data ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Hasil dari uji multikolinieritas sebagai berikut :

**Tabel 3. 9 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengalaman Kerja (X1)	0,187	5.357
Kemampuan Kerja (X2)	0,187	5.357

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai Tolerance untuk variabel pengalaman kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) adalah 0,187 (>0,10), sementara VIF keduanya adalah 5,357 (<10,00), menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

### 1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dilakukan menggunakan komputer dengan program SPSS versi 22 sebagai alat bantu analisis data, hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 3. 10 Tabel Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig
	B	Std.Error	Coefficients		
1.(Constant)	5.710	1.834		3.113	0,003
Pengalaman Kerja	0,721	0,169	0,429	4.271	0,000
Kemampuan Kerja	0,858	0,168	0,513	5.105	0,000

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh model persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,710 + 0,721X1 + 0,858X2$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) dari persamaan adalah 5,710, menunjukkan kinerja saat pengalaman kerja dan kemampuan kerja bernilai 0 adalah 5,710.
2. Koefisien pengalaman kerja (X1) adalah 0,721, menandakan setiap kenaikan 1 unit dalam pengalaman kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja sebesar 0,721 unit, dengan hubungan positif yang signifikan.
3. Koefisien kemampuan kerja (X2) adalah 0,858, menunjukkan setiap kenaikan 1 unit dalam kemampuan kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja sebesar 0,858 unit, menegaskan hubungan positif yang signifikan antara kemampuan dan kinerja karyawan.

### 1.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Terdapat dua jenis uji hipotesis yang umum digunakan, yaitu uji T (Parsial) untuk menguji efek dari variabel tunggal, dan uji F (Simultan) untuk menguji pengaruh variabel-variabel secara bersama-sama. Uji hipotesis ini penting dalam statistik untuk mendukung atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

## 1. Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. 11 Tabel Uji Parsial (T)**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	Koefisien Regresi	Keterangan
Pengalaman Kerja	4,271	2,078	0,000	0,429	Ada Pengaruh dan Positif
Kemampuan Kerja	5,105	2,078	0,000	0,513	Ada Pengaruh dan Positif

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara (Thitung = 4,271, Ttabel = 2,078, signifikan pada  $\alpha = 0,05$ ). Demikian pula, kemampuan kerja juga berhubungan positif dengan kinerja (Thitung = 5,105, Ttabel = 2,078, signifikan pada  $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H2 diterima. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3. 12 Tabel Uji Parsial (F)**

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig	Keterangan
Regression	3862.918	2	1931.459	224.051	0.000	Ada
Residual	715.512	83	8.621			Pengaruh
Total	4578.430	85				Simultan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji simultan dengan df (n1) = 2 dan df (n2) = 83 serta Ftabel = 3,11, didapatkan nilai Fhitung sebesar 224,051 yang signifikan ( $p < 0,000 < 0,05$ ) melebihi nilai Ftabel. Dengan diterimanya H3, terbukti adanya pengaruh positif yang signifikan antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara.

### 1.7 Koefisien Korelasi (R)

Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda juga menampilkan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup>, yang dapat ditemukan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3. 13 Koefisien Determinasi**

		Pengalaman Kerja	Kemampuan Kerja	Kinerja Karyawan
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	1	0,902	0,891
	Sig, (2-tailed)		0,000	0,000
	N	86	86	86
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	0,902	1	0,900
	Sig, (2-tailed)	0,000		0,000
	N	86	86	86
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,891	0,900	1
	Sig, (2-tailed)	0,000	0,000	

N	86	86	86
---	----	----	----

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai korelasi antara variabel pengalaman kerja dan kemampuan kerja, yaitu sebesar 0,902. Dari nilai Pearson Correlation tersebut dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berbanding lurus (hubungan positif) dengan kemampuan kerja dengan kategori hubungan sangat kuat. Nilai signifikansi sig. (2-tailed) yaitu 0,000. Nilai ini kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan kerja memiliki korelasi yang signifikan secara statistik. Dengan informasi di atas, bisa disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dan kemampuan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat, positif, dan signifikan.

## 1.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 108 responden, ditemukan beragam tanggapan terhadap variabel-variabel yang tercantum dalam kuesioner. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang persepsi dan pendapat para responden terhadap topik yang diteliti. Tanggapan responden dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja diperoleh nilai Thitung sebesar 4,271 dan Ttabel 2,078 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $Thitung > Ttabel$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H1 diterima. Dengan demikian variabel terdapat hubungan positif antara Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya, pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan pengalaman kerja yang rendah cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ratu et al., (2018) penelitian tersebut menggambarkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Kapahang et al., (2014) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena melalui pengalaman tersebut, berbagai aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang penting untuk kinerja optimal dapat berkembang. Ketika karyawan terpapar pada berbagai situasi dan tantangan di tempat kerja, mereka tidak hanya memperdalam pemahaman mereka tentang tugas dan tanggung jawab, tetapi juga meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah secara efektif. Kombinasi dari semua faktor ini secara bersama-sama menjelaskan mengapa pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja tidak hanya diukur berdasarkan durasi waktu yang dihabiskan dalam suatu pekerjaan, tetapi lebih penting lagi adalah bagaimana karyawan dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang unggul. Pengalaman ini mencakup berbagai aspek pembelajaran dan adaptasi, di mana karyawan terus meningkatkan kemampuan mereka melalui tantangan dan tugas yang beragam, sehingga mampu memberikan kontribusi yang signifikan dan berkelanjutan bagi perusahaan.

### 2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai Thitung sebesar 5,105 dan Ttabel 2,078 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $Thitung > Ttabel$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H2 diterima. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya, kemampuan kerja berperan

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin banyak kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan kemampuan kerja yang rendah cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Hasmita, (2020) yang menyatakan jika kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Rachman et al., (2019) menyatakan jika kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan kerja mencerminkan keahlian individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Setiap karyawan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efisien dan efektif. Dengan demikian, kemampuan kerja yang tinggi sangat krusial bagi peningkatan kualitas dan produktivitas perusahaan. Karyawan yang terampil dan kompeten membantu perusahaan mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di pasar. Jika karyawan memiliki kualitas kemampuan kerja yang tinggi, kinerja dalam bekerja pasti akan tercapai secara maksimal dan target yang telah ditentukan dapat diraih dengan efektif. Kemampuan kerja setiap karyawan mencerminkan potensi mereka dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Tingginya kualitas kemampuan kerja ini penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya dan meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki bakat dan keterampilan berkualitas dalam bekerja akan mampu menghasilkan kinerja yang sangat memuaskan. Kualitas bakat yang dimiliki oleh karyawan ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas mereka, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan bakat untuk mencapai tujuan bersama.

### **3. Pengaruh Pengalaman Kerja dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa hasil uji simultan pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja dengan  $df(n1) = 2$  dan  $df(n2) = 83$  serta  $F_{tabel} = 3,11$ , didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 224,051 yang signifikan ( $p < 0,000 < 0,05$ ) melebihi nilai  $F_{tabel}$ . Dengan demikian,  $H_3$  diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara.

Sejalan dengan penelitian oleh Hasibuan, (2007) faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah pengalaman dan kemampuan. Penelitian deskriptif mengindikasikan bahwa pengalaman dan kemampuan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai Zulkarnain & Hendra, (2021). Pengalaman kerja yang luas serta kemampuan kerja yang tinggi berkontribusi pada terbentuknya karyawan yang sangat kompeten dan produktif. Karyawan yang berpengalaman dan memiliki keterampilan yang baik mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan dengan kualitas yang lebih unggul. Mereka dapat mengidentifikasi solusi yang efektif, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kinerja keseluruhan tim dan organisasi. Para karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola waktu serta sumber daya dengan sangat efisien, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan output secara signifikan tanpa mengorbankan kualitas. Dengan pengalaman yang luas dan kemampuan yang terasah, para karyawan ini dapat memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap pencapaian tujuan perusahaan, membantu mendorong pertumbuhan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Mereka memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri maupun dalam tim, serta mampu mengelola proyek dengan efisien. Selain itu, mereka berperan dalam mendukung rekan kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Karyawan dengan pengalaman kerja yang luas dan keterampilan yang solid cenderung terus berupaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka, berkomitmen pada pembelajaran berkelanjutan serta pengembangan diri. Mereka bersikap terbuka terhadap kritik dan saran yang konstruktif, aktif mencari kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, dan terus-menerus berupaya mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi di masa mendatang. Dengan menerima umpan balik secara positif dan berfokus pada perbaikan, mereka menunjukkan komitmen yang kuat untuk pertumbuhan profesional dan pencapaian hasil yang lebih baik dalam jangka panjang.