

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN****Laurencia S. Krismadewi**Universitas Mercu Buana, Jakarta
albertinlaurent@yahoo.com

ABSTRACT: The purpose of this study is to determine the effect of education and work experiences to employee performance at PT. Global Informasi Bermutu. Descriptive quantitative research methods by using statistical correlation and multiple regression with the aim of analyzing the effect of the two independent variables (Education and Work Experiences) on the dependent variable (Employee Performance). The sample used was an employee of employees as much as 240 respondents who made a sample random determination. The result research showed that from the analysis are known, also demonstrated from regression technique and significance, which states that both partially and jointly a positive and significant of employee performance. From two independent variables, the education has the most dominant influence on employee performance.

Keywords: education, work experiences, employee performance

ABSTRAK: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT . Global Informasi Bermutu . Deskriptif metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan korelasi statistik regresi berganda dengan tujuan menganalisis efek dari dua variabel independen (Pendidikan dan Kerja Pengalaman) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) . Sampel yang digunakan adalah seorang karyawan karyawan sebanyak 240 responden yang membuat tekad random sample . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari analisis diketahui , juga menunjukkan dari teknik regresi dan signifikansi, yang menyatakan bahwa baik secara parsial dan bersama-sama positif dan signifikan dari kinerja karyawan . Dari dua variabel independen , pendidikan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan .

Kata kunci : pendidikan, pengalaman kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan media dewasa ini semakin berkembang pesat, dan persaingan semakin ketat dimana perkembangan teknologi dan kreatifitas dituntut lebih dan inovatif. Media diharapkan dapat lebih kritis dan memiliki andil dalam perkembangannya menuju pasar global. Dampak positif pada pasar

global ini akan mendorong suatu negara dan masyarakat untuk lebih meningkatkan kualitas SDM sehingga mampu bersaing dan dapat menyesuaikan dengan kondisi serta permintaan pasar. PT Global Sarana Informasi Bermutu (Globaltv) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang media diharapkan mampu menjawab tantangan yang dibutuhkan dalam pasar yang semakin kompetitif, sehingga diharapkan memiliki dan mampu menjalankan strategi yang tepat dan jitu dalam memenuhi permintaan konsumen dan pasar. Hal tersebut tidak terlepas dari modal sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama berjalan dan suksesnya proses bisnis serta tujuan dari perusahaan. Strategi yang dijalankan untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya yaitu dengan penerapan standarisasi pendidikan minimum yang dilaksanakan dalam proses perekrutan, permanen, dan promosi. Adanya kualifikasi dalam perekrutan dalam memilih karyawan yang mempunyai pengalaman kerja daripada yang belum berpengalaman. Hal ini disebabkan karena yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan dan permintaan perusahaan sehingga pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengukuran pengalaman kerja ditinjau sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Jenis evaluasi penilaian kinerja yang digunakan dibuat menjadi dua jenis yaitu penilaian selama masa kontrak kerja dan penilaian tahunan. Unsur penilaian dan gambaran perilaku dari hasil penilain untuk kedua jenis evaluasi tersebut sama. Hasil penilaian kinerja tersebut akan digunakan sebagai dasar promosi karyawan baik level atau status karyawan, dan penyesuaian dari benefit yang akan diberikan kepada karyawan. Adanya kebijakan standarisasi pendidikan dalam penentuan promosi, perekrutan karyawan, dan data dari masa kerja karyawan berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimilikinya menjadi sebuah topik yang menarik jika diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehinggadiharapkan penelitian ini mendapatkan hasil yang lebih akurat dan signifikan. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Global Informasi Bermutu ?
2. Apakah pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Global Informasi Bermutu ?
3. Apakah pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Global Informasi Bermutu ?

Maksud dan tujuan riset adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Informasi Bermutu dan memberikan rekomendasi yang bermanfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT. Global Informasi Bermutu.

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Dalam pengertian yang lebih luas mengenai pendidikan menurut Muhibinsyah (2003 : 10), bahwa pendidikan adalah sebuah proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai kebutuhan, sedangkan pendidikan yang mengacu pada konsep psikologi pendidikan adalah sebagaimana dijelaskan oleh seorang ahli teori belajar yaitu Crow, bahwa pendidikan diinterpretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu dengan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen-elemen yang ada disekitarnya. Pendidikan juga mencakup segala perubahan yang terjadi sebagai akibat dari partisipasi individu dalam pengalaman-pengalaman dan belajar. Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, karena dengan latar belakang pendidikan ini seorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu (Malayu, S. P Hasibuan, 2003 : 54). Adapun tujuan utama pengelolaan proses pendidikan tersebut yaitu saat terjadinya proses belajar dan pengalaman yang optimal (Hartoto, 2008 : 4).

Menurut pemaparan dari Widiatirahayu (2008 : 1) bahwa penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan melalui tiga jalur, yaitu pendidikan formal, non formal dan informal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang; sedangkan pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Sedangkan menurut Hartoto (2004 : 6), bahwa pendidikan informal adalah suatu fase pendidikan yang berada disamping pendidikan formal dan non formal.

Untuk satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim serta satuan pendidikan yang sejenis. Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Widiatirahayu, 2008 : 2). Dilihat dari lembaganya, lembaga pendidikan dibagi menjadi tiga, yaitu keluarga, sekolah, dan masyarakat. Pendidikan dalam keluarga mempunyai tugas untuk mengembangkan keyakinan beragama, nilai-nilai kebudayaan, nilai-nilai moral dan keterampilan. Pendidikan di sekolah mempunyai tugas memberikan berbagai pengetahuan dan keterampilan, serta mengembangkan pengetahuan dan kemampuan warga masyarakat untuk dapat berperan dalam berbagai bidang kehidupan secara produktif, efisien, dan efektif.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi berbeda-beda, hal ini disebabkan setiap karyawan mempunyai pengalaman dari pekerjaan yang berbeda-beda yang telah diselesaikan berulang-ulang dalam menempuh perjalanan karirnya.

Menurut Hasibuan (2000 : 108) bahwa pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam organisasi mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi, sedangkan Syukur (2001 : 74) mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya, meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lama bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Pengalaman kerja karyawan ditentukan berbagai faktor (Foster, 2001:43), sebagai berikut :

- a. 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.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan karyawan, lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja karyawan yang merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan (Dessler, 2009:57) atau kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002 : 67).

Stone (2002:37-38) mengemukakan bahwa kinerja yang merupakan hasil dari karya atau kerja pegawai yang ditentukan oleh tiga faktor, yaitu yang, meliputi :

1. Kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan, berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
2. Pengalaman tidak hanya dilihat dengan jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja namun berkaitan dengan substansi yang dikerjakan yang jika

dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

3. Kepribadian dan persepsi kerja

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan. Untuk persepsi kerja meliputi kualitas dan kuantitas dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Sedarmayanti, 2009: 51), sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa seorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, jika kualitas pekerjaannya jelek maka kinerjanya lemah.

2. Ketepatan (*promptness*)

Karyawan dapat bekerja dengan tepat, cepat dan rapi sesuai dengan petunjuk yang seharusnya dan didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja, akan menandakan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik.

3. Inisiatif (*initiative*)

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Potensi pikirannya akan dimanfaatkan untuk menemukan kreatifitas - kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya, memiliki ide - ide, penemuan-penemuan.

4. Kapabilitas (*capability*)

Tingkat kerja yang baik diamati dari kapabilitas. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik, akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaan dengan baik dan senang dalam menerima banyak tantangan.

5. Komunikasi (*communication*)

Karyawan yang tingkat kerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik, dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja. Mitchell mengemukakan apabila segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik maka kondisi yang dihadapi dapat teratasi dengan baik.

Berbeda dengan pendapat Schuller dkk mereka mengemukakan bahwa kinerja memiliki faktor, sebagai berikut :

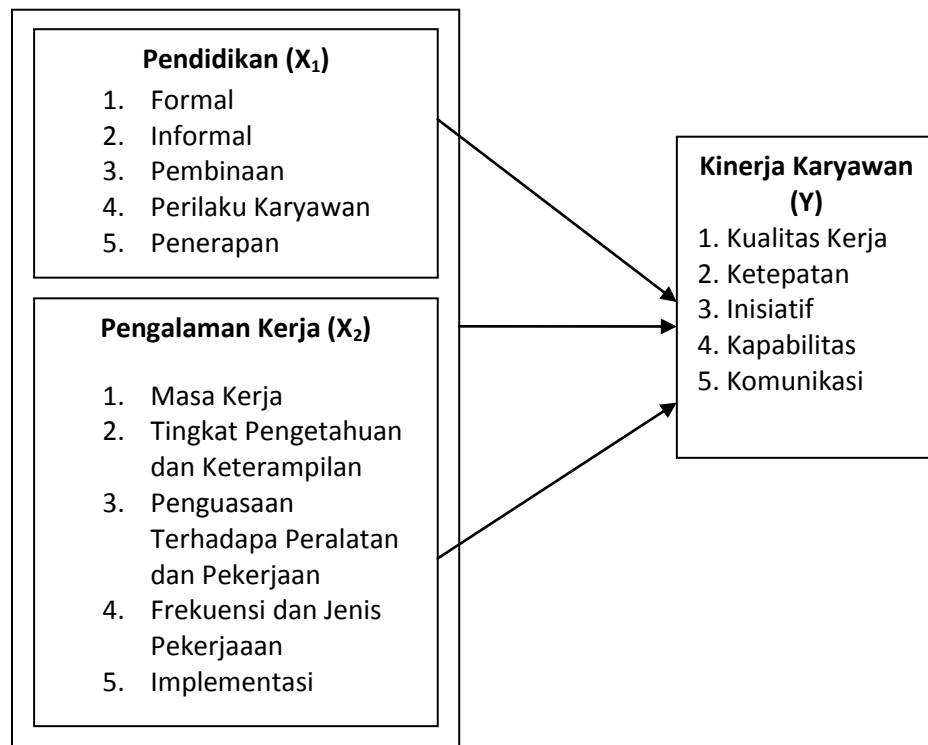
- a. Kualitas kerja, baik buruknya kinerja seseorang dapat dinilai dari kualitas pekerjaannya.
- b. Kuantitas kerja, kinerja seseorang dapat dinilai dari kuantitas hasil kerja seseorang. Semakin banyak kuantitas kerja seseorang, menunjukkan bahwa semakin baik kinerjanya.
- c. Kerjasama, bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, memiliki kepandaian menjalin kerjasama dengan koleganya, bawahannya dan juga dengan pimpinannya.
- d. Pengetahuan tentang pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat diamati dari pengetahuan seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya. Semakin baik pengetahuan seseorang tentang pekerjaannya, akan semakin baik pulalahkinerjanya.

- e. Keterandalan, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keterandalan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Ia betul - betul dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kehadiran dan ketepatan waktu, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan kehadiran dan ketepatan waktu datang dan menyelesaikan pekerjaan.
- g. Pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi juga memiliki pengetahuan dan pemahaman yang jelas tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi dan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.
- h. Prakarsa dan pertimbangan, seseorang yang memiliki kinerja tinggi, juga ditandai dengan prakarsa yang baik, kreatif dan selalu mempertimbangkan berbagai hal dalam melaksanakan tugasnya agar selalu tercapai hasil yang maksimal.

METODE

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yang menggambarkan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat disajikan dalam gambar berikut :



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, ingin diketahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat.

Perumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak melalui analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi linier berganda ini yang ingin diketahui adalah koefisien determinasi dan koefisien regresinya serta uji-F, uji-t dan korelasi antar dimensi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil perhitungan berikut:

Tabel 1. Analisa Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Beta	t-value	Sig
(Constant)	5,679		5,756	0,000
Pendidikan	0,421	0,434	7,321	0,000
Pengalaman Kerja	0,285	0,289	4,880	0,000
R	0,639			
R Square	0,408			
F Hitung	81,599			
Sig F	0,000			

Sumber : Data diolah

Tabel di atas menjelaskan bahwa angka R didapat 0,639; artinya korelasi antara variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,639. Hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat.

Nilai R^2 disebut juga sebagai koefisien determinasi, gunanya untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen (X) secara serempak dalam menjelaskan variabel dependen (Y). R^2 juga dapat menunjukkan ragam naik atau turunnya variabel dependen yang dijelaskan oleh pengaruh linier variabel independen. Nilai R^2 sebesar 0,408 artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar

40,8 %, sedangkan sisanya sebesar 59,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji F

Dalam tabel di atas menjelaskan tentang hasil uji F yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F di atas dapat dilihat F hitung sebesar 81,599, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 (n-1) atau $240-2-1 = 237$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh F table sebesar 3,104. Karena F hitung > dari F table ($81,599 > 3,100$), maka H_0 ditolak, artinya pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Global Informasi Bermutu.

Koefisien Regresi

Setelah mengetahui pengaruh secara bersama-sama, selanjutnya akan dianalisis bagaimana pengaruhnya secara parsial.

Kriteria pengujian uji t adalah :

- a. Jika signifikansi $t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 tidak ditolak
- b. Jika signifikansi $t \geq \alpha$, maka H_0 tidak ditolak dan H_1 ditolak.

Berdasarkan data hasil regresi pada tabel di atas diketahui nilai t dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai uji t untuk variabel pendidikan adalah sebesar 7,321 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai uji t untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 4,880 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Dari nilai beta, menunjukkan bahwa untuk variabel pendidikan merupakan variabel yang berpengaruh dominan, karena nilai beta variabel pendidikan lebih besar yaitu 0,434 dibandingkan dengan nilai beta variabel pengalaman kerja.

Korelasi Antar Dimensi

a. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara dimensi-dimensi variabel Pendidikan terhadap dimensi variabel Kinerja Karyawan, maka diperoleh matriks seperti di bawah ini :

Tabel 2.
Matrix Hubungan Variabel Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Kinerja Karyawan					
	Dimensi	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Pendidikan (X1)	X11	0,211	0,202	0,087	0,273	0,281
	X12	0,380	0,122	0,197	0,411	0,329
	X13	0,451	0,243	0,196	0,300	0,507
	X14	0,393	0,196	0,392	0,487	0,335
	X15	0,431	0,198	0,131	0,246	0,188

Sumber : Data diolah

Keterangan :

X₁₁ = Formal

X₁₂ = Informal

X₁₃ = Pembinaan

X₁₄ = Perilaku

X₁₅ = Manfaat

Y₁ = Kualitas Kerja

Y₂ = Ketepatan

Y₃ = Inisiatif

Y₄ = Kapabilitas

Y₅ = Komunikasi

Dari keseluruhan data di Tabel 2, bahwa terdapat hubungan yang lemah antara pendidikan formal dengan inisiatif karyawan sebesar 0,087. Hubungan yang lemah tersebut menjadi dimensi yang juga perlu diperhatikan karena pendidikan formal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap inisiatif karyawan. Pengaruh dari tingginya inisiatif karyawan dapat lebih digali dari pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang akan mengembangkan kemampuan karyawan dan memunculkan inisiatif dan kreativitas yang berdampak positif dan berpengaruh pada muncul dan berkembangnya inovasi baru bagi perusahaan.

Nilai terbesar terdapat pada dimensi pembinaan yaitu 0,507. Hal ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan jika diberikan pembinaan kepada karyawan seperti *job redesign, task delegation, training, career development* untuk pengembangan karyawan.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara dimensi-dimensi variabel Pengalaman Kerja terhadap dimensi variabel Kinerja Karyawan, maka diperoleh matriks seperti di bawah ini :

Tabel 3.
Matrix Hubungan Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Kinerja Karyawan					
	Dimensi	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Pengalaman Kerja (X2)	X21	0,226	0,350	0,111	0,195	0,258
	X22	0,306	0,210	0,311	0,373	0,315
	X23	0,306	0,172	0,192	0,237	0,347
	X24	0,169	0,249	0,266	0,195	0,170
	X25	0,336	0,165	0,132	0,270	0,297

Sumber : Data diolah

Keterangan :

X_{21} = Masa kerja

X_{22} = Tingkat pengetahuan dan keterampilan

X_{23} = Penguasaan peralatan dan pekerjaan

X_{24} = Frekuensi dan jenis Pekerjaan

X_{25} = Penerapan

Y_1 = Kualitas Kerja

Y_2 = Ketepatan

Y_3 = Inisiatif

Y_4 = Kapabilitas

Y_5 = Komunikasi

Dari keseluruhan data di Tabel 3, bahwa hubungan yang lemah juga dilihat dari masa kerja karyawan dengan inisiatif dari karyawan (0,111) sehingga masa kerja yang telah dijalani karyawan tidak berpengaruh secara signifikan dengan inisiatif yang timbul, sedangkan nilai terbesar terdapat pada dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan (0,373). Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan jika tingkat pengetahuan dan keterampilan meningkat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data di atas diperoleh kenyataan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak bertentangan dengan teori dan penelitian terdahulu seperti dari hasil penelitian Ahmad Nizam (2008), Nurhalis (2007) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian tersebut juga sesuai dan didukung dengan kajian teori yang digunakan, menurut Stone (2002:37-38) mengemukakan bahwa kinerja karyawan atau pegawai ditentukan oleh faktor - faktor yaitu kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kepribadian serta persepsi kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dalam bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh variabel pendidikan dan pengalaman kerja bersama-sama secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Informasi Bermutu, yang berarti dengan meningkatkan pendidikan dan pengalaman kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh variabel pendidikan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Global Informasi Bermutu, yang berarti dengan meningkatkan pendidikan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Informasi Bermutu, yang berarti

dengan meningkatkan pengalaman kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.

4. Secara parsial variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel pengalaman kerja.
5. Dari hasil analisa hubungan variabel pendidikan dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa dimensi pembinaan karyawan menjadi faktor dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain pembinaan, hasil analisa dimensi lain dari pendidikan secara lebih spesifik yang berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja yaitu dimensi pendidikan formal dengan komunikasi, pendidikan informal dengan kapabilitas karyawan, perilaku karyawan dengan kualitas kerja karyawan dan manfaat dari pendidikan memberikan pengaruh positif untuk kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, sedangkan yang memiliki hubungan lemah adalah pendidikan formal dengan inisiatif. Peningkatan pendidikan formal karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap munculnya inisiatif atau kreativitas dari karyawan.
6. Dari hasil analisa hubungan variabel pengalaman dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan menjadi faktor dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain faktor tersebut, hasil analisa dimensi lain dari pengalaman kerja secara lebih spesifik yang berpengaruh positif dan cukup kuat terhadap kinerja yaitu dimensi masa kerja terhadap ketepatan hasil kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan terhadap kapabilitas, penguasaan peralatan dan pekerjaan terhadap kualitas kerja, frekuensi dan jenis pekerjaan terhadap inisiatif karyawan, penerapan pengalaman yang telah diperoleh karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACCA. 2010. *Performance Management*. London : BPP Learning Media Ltd.
- Ashari & Santosa, Purbaya Budi. 2005. *Analisa statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Effendi, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hariandja, Marihot Tua E dan Yovita Iardiwati. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hartoto. 2008. *Pengertian dan Unsur-Unsur Pendidikan*. Makasar : Universitas Negeri Makasar.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, Asep. (2003). *Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : LPFE Universitas Trisakti

- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- J. Stone, Raymond. 2002. *Human Resource Management*. California : Kent Publising Company.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mudyaharjo, Redja. 2001. *Pengantar Pendidikan*. Bandung : Raja Grafindo Persada.
- Muhibinsyah. 2003. *Psikologi Pendidikan dan Pendekatan Baru*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Murtie, Afin. 2012. *Menciptakan SDM yang Handal Dengan TMC*. Jakarta : Laskar Aksara.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Oei, Istijanto, M.M., M.Comm. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediacom.
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Riduwan, 2008. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dkk. 2011. *Performance Appraisal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen R. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rowley, Chris, dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Widiatirahayu. 2008. *Manajemen Pendidikan Berbasis Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, Toni. 2012. *Cepat Menguasai SPSS 20*. Yogyakarta : Cahya Atma Pustaka.