

Determinan Faktor Kinerja Karyawan

Determinants Of Employee Performance Factors

Muhani Nurrachmadhona
Universitas Nasional
muhani@civitas.unas.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Penyelamatan Maritim Laut. Penelitian ini didasarkan pada beberapa teori yang mendukung penelitian, yaitu terkait dengan variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Penyelamatan Maritim Laut. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Selanjutnya setelah pengumpulan data selesai, penulis melakukan pengolahan data dengan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil hubungan antar variabel menggunakan aplikasi SPSS 21. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penyelamatan Maritim Laut. Dengan nilai kontribusi (R square) sebesar 56% dan nilai F hitung sebesar $49,623 > F$ tabel sebesar 3,11. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah variabel Tingkat Pendidikan.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)

Abstract - This research aims to examine whether there is an influence of Education Level and Work Experiences on Employee Performance of PT. Nautic Maritime Salvage. This study is based on several theories that support research, which related to Education Level, Work Experiences, and Employee Performance variables. This research uses primary data. The sample in this study were permanent employees in PT. Nautic Maritime Salvage. The research data were obtained from the result of questionnaires distribution. Furthermore, after data collection is complete, the authors perform data processing by testing multiple linear regression to determine the results of the relationship between the variables using the SPSS 21 application. This research has succeeded in proving that there is a significant positive influence on the Education Level and Work Experience variables partially and simultaneously on Employee Performance in PT. Nautic Maritime Salvage. With a contribution value (R square) of 56% and a calculated F value of $49,623 > 3,11$ F table. The most dominant variable affecting Employee Performance in this research is Education Level variables.

Keywords: Education Level (X1), Work Experiences (X2), Employee , Performance (Y)

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat menuntut organisasi atau perusahaan untuk semakin memperbaiki kualitas dan meningkatkan daya saing suatu perusahaan. Untuk meningkatkan daya saing perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yang berkualitas dan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka. Persaingan usaha yang semakin ketat disebabkan oleh banyak bertambahnya pendirian perusahaan baru. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mengambil peranan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia, karena sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu bagian untuk mengelola, mengatur, dan menggerakkan roda perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau keterampilan di suatu bidang dan mengerti tentang ilmu pengetahuan disebut sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sebagai langkah utama yang dapat di ambil dalam meningkatkan kualitas sumber daya

manusia ialah dengan menempuh pendidikan, yaitu pendidikan formal yang dilakukan di sekolah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) "pendidikan yaitu sebuah proses pembelajaran bagi setiap individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai obyek tertentu dan spesifik." Ilmu pengetahuan yang didapatkan dengan cara formal tersebut akan menghasilkan seseorang yang memiliki pola pikir, perilaku dan akhlak yang sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya. Belakangan sudah banyak masyarakat yang melanjutkan pendidikannya sampai tingkat SMA bahkan sampai ke perguruan tinggi karena pendidikan akan menambah ilmu pengetahuan, melanjutkan pendidikan sampai ke perguruan tinggi juga dapat membantu seseorang untuk dapat bekerja di perusahaan-perusahaan besar. Pendidikan merupakan jembatan untuk mempermudah seseorang bergabung dalam suatu perusahaan. Selain itu, pendidikan merupakan salah satu langkah utama untuk dapat meningkatkan kualifikasi sumber daya manusia.

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nautic Maritime Salvage untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. PT. Nautic Maritime Salvage adalah sebuah perusahaan yang melakukan proyek instalasi bawah laut, PT. Nautic Maritime Salvage mengkhususkan dalam layanan yang terkait dengan pemasangan kabel listrik bawah laut, menyediakan kabel pemuatan dari kapal, perbaikan dan pemeliharaan kabel bawah laut, dan mengatur ulang pengiriman kabel dari depot ke setiap tempat di Indonesia. Dengan bertambahnya tingkat pendidikan seorang karyawan maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan kecekatan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja juga diperlukan bagi karyawan PT. Nautic Maritime Salvage untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Riwayat pengalaman kerja, menjadi salah satu faktor bidang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dalam melakukan tugas di bidangnya. Semakin banyak riwayat pengalaman pekerjaan, maka karyawan mampu mencapai tujuan untuk mewujudkan prestasi kinerja yang baik lalu sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman yang cukup akan terjadi kegagalan. Dengan adanya upaya menggunakan pengalaman kerja maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif.

TINJAUAN LITERATUR

a. Pengertian Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik. Pendidikan menurut Menurut Zainun dalam Sukoco (2010:76) pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja, dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan

Pendidikan ialah upaya untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau kegiatan belajar untuk peran mereka dimasa depan. Pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan maka pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tingkat pendidikan yang telah ditentukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.

b. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Indikator untuk mengukur pengalaman kerja Menurut Zainullah (2012) adalah sebagai berikut:

1. Lama Masa Kerja
2. Tingkat Rutinitas/Pengalaman yang dimiliki
3. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki.

c. Cara memperoleh pengalaman kerja

Adapun cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan
- b. Pelaksanaan tugas
- c. Media informasi
- d. Penataran
- e. Pergaulan
- f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

manfaat sebagai berikut:

- a. Semakin banyak mendapat kepercayaan dari orang lain dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Akan memiliki kewajiban yang meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pekerjaan yang dilaksanakan akan berjalan dengan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang ada beberapa diantaranya yaitu:

1. Keramahmatan dalam menghadapi pemimpin.
2. Kelengkapan pengalaman kerja.

d. Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Harsuko (2011:50) "kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja sumber daya manusia (SDM) dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja sumber daya manusia (SDM) dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu."

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berhubungan erat dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan, kinerja berarti hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja karyawan akan ada besar

kemungkinan meningkatnya kinerja perusahaan, karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Disiplin
3. Inisiatif

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (*ability*)
- b. Faktor motivasi

Terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

1. Variabel Individu,.
2. Variabel Organisasi

b. Variabel Psikologis, Manfaat kinerja

Manfaat kinerja karyawan antara lain adalah:

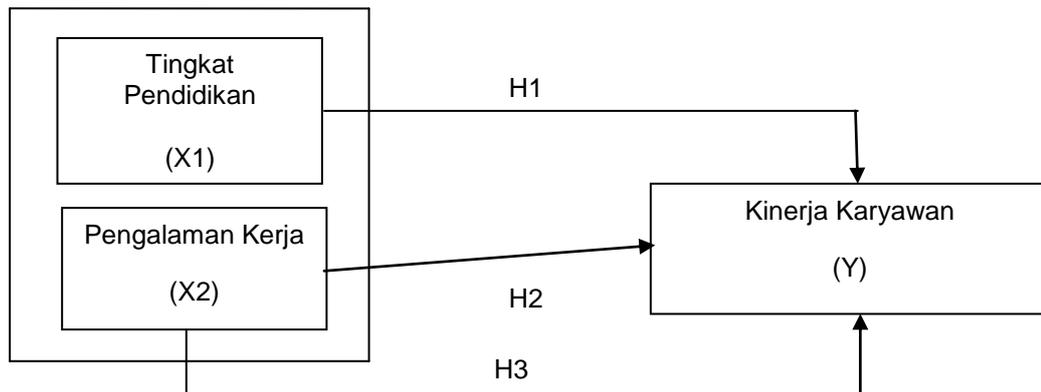
- a. Kinerja karyawan dapat membantu seseorang karyawan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.
- b. Membantu dalam menentukan target atau sasaran yang nyata.
- c. Seorang karyawan akan memiliki banyak informasi dan dapat bertukar informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah yang berkaitan.

c. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah, sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

e. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran
Sumber: Diolah penulis

Keterangan:

X1 = Tingkat pendidikan

X2 = Pengalaman Kerja

Y = Kinerja Karyawan

- > : pengaruh parsial X terhadap Y
 —————> : pengaruh secara bersama-sama X terhadap Y

f.Hipotesis Penelitian

Hipotesis-hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H0: Tidak Terdapat Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nautic Maritime Salvage.
- H1: Terdapat Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nautic Maritime Salvage.
- H0: Tidak Terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nautic Maritime Salvage.
- H2: Terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nautic Maritime Salvage.
- H0: Tidak Terdapat Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nautic Maritime Salvage.
- H3: Terdapat Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nautic Maritime Salvage.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini juga bersifat verifikatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang diselidiki di dalam hipotesis atau dengan kata lain, penelitian untuk menguji kebenaran suatu hipotesis, Masyhuri (2012:45).

A. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir
Tingkat pendidikan (X1)	Pendidikan Formal	1.Jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja.	X1.1
		2.Penyesuaian jurusan	X1.2
		3.Pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah.	X1.3
	Pendidikan Informal	1.Sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga.	X1.4
		2.Pengaruh lingkungan	X1.5
		3.Pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja	X1.6
Pengalaman kerja (X2)	Lama waktu/masa kerja	1.Memahami tugas-tugas suatu pekerjaan.	X2.1
		2.Melaksanakan tugas dengan baik.	X2.2
		3.Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas	X2.3
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	1.Memahami dan menerapkan informasi dalam tanggung jawab pekerjaan.	X2.4
		2.Mempunyai pengetahuan tentang konsep, prinsip, prosedur dan kebijakan.	X2.5
		3.Kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas.	X2.6
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	1.Teknik peralatan.	X2.7
		2.Teknik pekerjaan.	X2.8
Kinerja karyawan	Kuantitas kerja	1.Pekerja secara mandiri.	Y.1

(Y)	2.Pencapaian pekerjaan sesuai target.	Y.2
Kualitas Kerja	1.Dapat menghasilkan ide, tindakan, dan solusi yang inovatif.	Y.3
	2.Memperhatikan detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja	Y.4
Kehadiran	1.Menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan	Y.5
	2.Memberikan bantuan dan dukungan terhadap orang lain	Y.6
	3.Datang tepat waktu	Y.7

Tabel 2. Pengukuran Nilai Variabel Dengan Sistem Skala Likert

Bobot	Penelitian
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Ragu-ragu
2	Tidak setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2015)

Pada penelitian ini jumlah populasi pada PT. Nautic Maritime Salvage sebanyak 100. Berikut merupakan kriteria karyawan PT. Nautic Maritime Salvage yang akan dijadikan sampel, antara lain:

- a. Karyawan sudah bekerja di PT. Nautic Maritime Salvage lebih dari 1 tahun.
- b. Karyawan merupakan karyawan tetap.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 80 orang dari 100 orang karyawan PT. Nautic Maritime Salvage sehingga kuesioner dibagikan kepada 80 karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Nautic Maritime Salvage.

B. TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

Uji Statistik Deskriptif Data Penelitian

1. Mean (Rata-rata)

Mean adalah nilai rata-rata yang dihitung dari kelompok yang menunjukkan gambaran tentang data tersebut. Rumus untuk rata-rata hitung dari data yang belum dikelompokkan (*ungroup data*) adalah sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i$$

Dimana:

X = Rata-rata hitung

X_i = Data pada periode ke – i

n = Periode

n = Jumlah data

2. Standar Deviasi

Standar deviasi merupakan simpangan nilai dari data yang telah disusun dan rumus untuk standar deviasi dari data yang belum dikelompokkan (*ungroup data*) adalah:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{(n - 1)}}$$

Dimana:

S = Standar deviasi

X = Rata-rata hitung

Xi = Data pada periode ke – i

i = Periode

3. Range : $R = X_t - X_r$

4. Minimum dan Maximum

Minimum adalah nilai terkecil dari data, sedangkan Maximum adalah nilai terbesar dari data

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan agar memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggungjawabkan, mempunyai hasil yang tidak bias atau disebut *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian asumsi klasik yang terdiri dari:

- a. Uji Normalitas Regresi
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial (Uji t)
- b. Uji Simultan (Uji F)
- c. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 3. Distribusi Responden Karyawan

NO	Karakteristik Responden	Jumlah
1	Usia	
	20 – 25 Tahun	33
	26 – 30 Tahun	26
	31 – 35 Tahun	9
	>35 Tahun	12
	Total	80
2	Jenis Kelamin	
	Laki-Laki	36
	Perempuan	44
	Total	80
3	Tingkat Pendidikan	
	SMA	47
	S1	22

	S2	1
	Lainnya	10
	Total	80
4	Masa Kerja	
	1 – 5 Tahun	61
	> 5 Tahun	19
	Total	80

Dari data table 3 dapat disimpulkan jumlah dari responden yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan PT. Nautic Maritime Salvage terdiri dari 36 orang karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan 44 orang karyawan berjenis kelamin perempuan. Data yang peneliti ambil ini belum termasuk semua karyawan yang ada pada PT. Nautic Maritime Salvage, yang mana data yang peneliti ambil ini hanya sampel saja dari sejumlah karyawan pada PT. Nautic Maritime Salvage.

C. Metode Analisa Data

Tabel 4. Uji Validitas data Tingkat Pendidikan

Kuesioner X1	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X1.1	0.670	0.219	0.000	Valid
X1.2	0.602	0.219	0.000	Valid
X1.3	0.732	0.219	0.000	Valid
X1.4	0.657	0.219	0.000	Valid
X1.5	0.688	0.219	0.000	Valid
X1.6	0.628	0.219	0.000	Valid

Sumber Data: Diolah Penulis

Tabel 5. Uji Validitas data Pengalaman Kerja

Kuesioner X2	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X2.1	0.657	0.219	0.000	Valid
X2.2	0.653	0.219	0.000	Valid
X2.3	0.515	0.219	0.000	Valid
X2.4	0.673	0.219	0.000	Valid
X2.5	0.753	0.219	0.000	Valid
X2.6	0.653	0.219	0.000	Valid
X2.7	0.376	0.219	0.001	Valid
X2.8	0.256	0.219	0.022	Valid

Sumber Data: Diolah Penulis

Tabel 6. Uji Validitas data Kinerja karyawan

Kuesioner Y	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
Y.1	0.733	0.219	0.000	Valid
Y.2	0.745	0.219	0.000	Valid
Y.3	0.754	0.219	0.000	Valid
Y.4	0.792	0.219	0.000	Valid

Y.5	0.736	0.219	0.000	Valid
Y.6	0.622	0.219	0.000	Valid
Y.7	0.648	0.219	0.000	Valid

Sumber Data: Diolah Penulis

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel. Sebaliknya apabila $\alpha < 0,60$ maka dikatakan tidak reliable.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	cronbach's alpha Hitung	cronbach's alpha Tabel	Keterangan
X1	0.744	0.60	Reliabel
X2	0.697	0.60	Reliabel
Y	0.841	0.60	Reliabel

Sumber Data: Diolah Penulis

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reabilitas angket X1 sebesar 0.744, angket X2 0.697, angket Y sebesar 0.841. berdasarkan nilai koefisien realibilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 8. (Interval Kelas Variabel)

Nilai Interval kelas	Terbilang Interval Kelas
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Sumber Data: Diolah Penuli

Tabel 9. Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	80	3	5	3.74	.707
X1.2	80	3	5	3.93	.759
X1.3	80	3	5	3.93	.776
X1.4	80	3	5	4.11	.693
X1.5	80	3	5	3.73	.746
X1.6	80	3	5	3.71	.750
Valid N (listwise)	80				
Total Rata-Rata Tingkat Pendidikan:3.85					

Sumber Data: Diolah Penulis

Dari tabel deskripsi variabel Tingkat Pendidikan, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah "Sikap dan kepribadian saya di dalam lingkungan

perusahaan terbentuk dari kehidupan saya di dalam keluarga.” dengan skor 3.85. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada “Pelatihan-pelatihan yang saya ikuti di luar lingkungan sekolah meningkatkan kinerja saya di perusahaan.” dengan skor 3.71. maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan pada PT. Nautic Maritime Salvage berada pada klasifikasi tinggi dengan skor 3.85 dapat diartikan Tingkat Pendidikan sudah terpenuhi.

Tabel 10. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	80	3	5	3.96	.702
X2.2	80	3	5	4.05	.745
X2.3	80	3	5	3.71	.660
X2.4	80	3	5	3.95	.745
X2.5	80	3	5	4.09	.766
X2.6	80	3	5	3.90	.851
X2.7	80	3	5	4.16	.719
X2.8	80	3	5	4.05	.794
Valid N (listwise)	80				
Total Rata-Rata Variabel Pengalaman Kerja:3.98					

Sumber Data: Diolah Penulis

Dari tabel deskripsi variabel Pengalaman Kerja, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah “Saya memiliki kemampuan yang dapat membantu saya menyelesaikan tugas dengan baik” dengan skor 4.16. Ini berarti karyawan PT. Nautic Maritime Salvage memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada “Pengalaman yang saya terima selama ini membantu saya menerapkan informasi dalam tanggung jawab pekerjaan.” dengan skor 3.71. Pengalaman Kerja PT. Nautic Maritime Salvage berada pada klasifikasi sangat tinggi dengan skor 3.98 dapat diartikan Pengalaman Kerja sudah terpenuhi.

Tabel 11. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	80	3	5	3.99	.703
Y.2	80	3	5	4.06	.752
Y.3	80	3	5	3.94	.785
Y.4	80	3	5	4.05	.761
Y.5	80	3	5	4.11	.746
Y.6	80	3	5	4.01	.864
Y.7	80	3	5	3.90	.704
Valid N (listwise)	80				
Total Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan:4.00					

Sumber Data: Diolah Penulis

Dari tabel deskripsi variabel Kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan.” dengan skor 4,11. Ini berarti karyawan PT. Nautic

Maritime Salvage selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,389 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

sdapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Karena pada gambar dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Dari uji multikolinieritas dapat diketahui data sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Normalitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Pendidikan	.487	2.054
	Pengalaman Kerja	.487	2.054

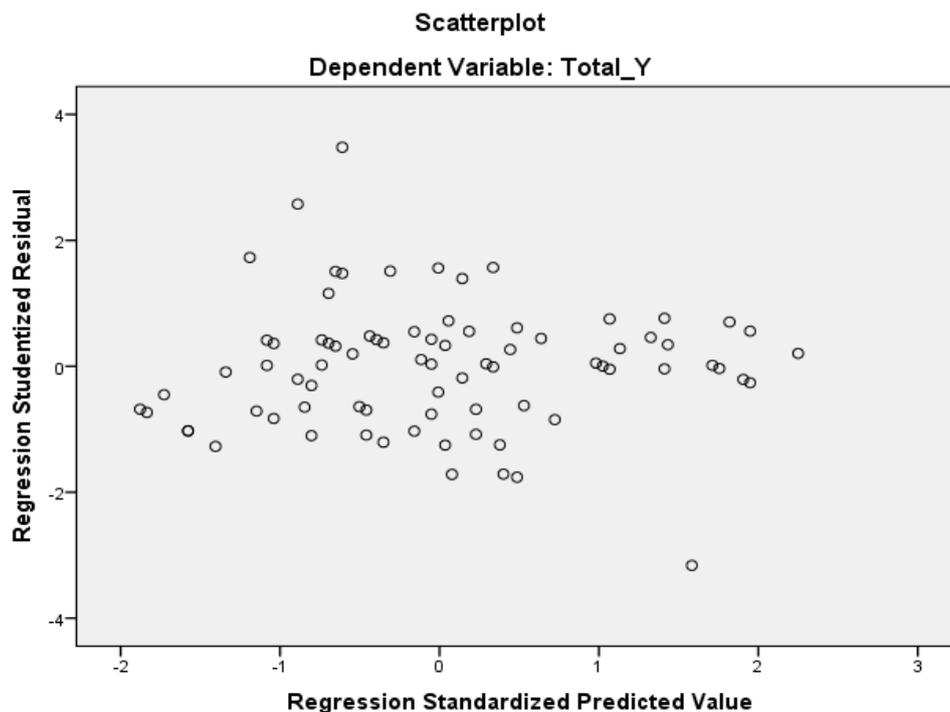
a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber Data: Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa patokan nilai VIF $< 10,00$ dan Tolerance $> 0,10$ yaitu pada variabel Tingkat Pendidikan VIF sebesar 2,054 dan Tolerance 0,478 dan pada Pengalaman Kerja nilai VIF sebesar 2,054 dan Tolerance 0,487. Maka dalam hal ini tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

c. Uji Heterokedastisitas

Dari uji heterokedastisitas dapat diketahui hasil data seperti yang tertera dibawah ini:



Gambar 2.

Uji Heterokedastisitas

Sumber Data: Diolah Penulis

Dari titik-titik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Sebelum masuk kedalam pengujian hipotesis kita terlebih dahulu mencari persamaan uji regresi linier berganda dari data yang di teliti, berikut adalah hasil dari data uji regresi linier berganda:

Tabel 13. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.527	2.753		0.555	0.581
1 Tingkat Pendidikan	0.554	0.14	0.426	3.95	0
Pengalaman Kerja	0.431	0.121	0.383	3.552	0.001

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber Data: Diolah Penulis

Dari tabel diatas maka dapat diambil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y=1,527+0,554X_1+0,431X_2$$

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14. Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	1.527	2.753		0.555	0.581
1 Tingkat pendidikan	0.554	0.14	0.426	3.95	0
Kinerja Karyawan	0.431	0.121	0.383	3.552	0.001

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber Data: Diolah Penulis

Keterangan:

- Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

$$t \text{ tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 77) = 1,99$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Tingkat pendidikan mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 3,950 > dari t tabel 1,99. maka disimpulkan secara parsial Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, Ha diterima.
2. Variabel Pengalaman Kerja mempunyai nilai sig 0,001 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 3,552 > dari t tabel 1,99. Maka dapat disimpulkan secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, Ha diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	646.836	2	323.418	49.623	.000 ^b
	Residual	501.851	77	6.518		
	Total	1148.688	79			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber Data : Diolah Penulis

Keterangan :

- Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

F tabel = F(k ; n-k) = F (2 ; 78) = 3,11

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 49,623 > dari F tabel 3,11. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, maka Ha diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R₂)

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.552	2.553

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber Data: Diolah Penulis

Berdasarkan *output data* diatas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,563 hal ini berarti Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 56%, sisanya 44% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan maka dapat di susun sebuah persamaan sebagai berikut:
 $Y = 1,527 + 0,554X_1 + 0,431X_2$

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output persamaan diatas dan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai variabel Tingkat Pendidikan bernilai positif dan berpengaruh sebesar 0,554. Berarti dapat di jelaskan bahwa Tingkat Pendidikan di PT. Nautic Maritime Salvage memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan oleh nilai t hitung 3,950 > dari t tabel 1,99 dan nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan data uji statistik deskriptif dijelaskan Tingkat Pendidikan sudah terpenuhi dan memiliki tingkat tinggi, penelitian yang dilakukan oleh Rifiq (2013)

berhasil membuktikan Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Pare.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output persamaan diatas dan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai variabel Gaya Kepemimpinan bernilai positif dan berpengaruh sebesar 0,431. Berarti dapat di jelaskan bahwa Pengalaman Kerja di PT. Nautic Maritime Salvage memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh signifikan oleh nilai t hitung 3,552 > dari t tabel 1,99 dan nilai sig 0,001 < dari 0,050 dan data uji statistik deskriptif dijelaskan Pengalaman Kerja sudah terpenuhi dan memiliki tingkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Adibah (2014) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan oleh manajemen Bank BNI Syariah cabang Kediri.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1), dan Pengalaman Kerja (X_2) Secara Simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Pengaruh variabel Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 49,623 > dari F tabel 3,11. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. koefisien determinasi R_2 dari semua variabel adalah sebesar 56%, kedua variabel independen memiliki kontribusi sebesar 56% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel Tingkat Pendidikan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan nilai koefisien regresi 0,554 mempunyai t hitung 3,950 > dari t tabel 1,99. Maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nautic Maritime Salvage.

Variabel Pengalaman Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,001 < dari 0,050 dan nilai koefisien regresi 0,431 mempunyai t hitung 3,552 > dari t tabel 1,99. Maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nautic Maritime Salvage.

Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,050 dan nilai F hitung sebesar 49,623 > dari F tabel 3,11. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nautic Maritime Salvage. Koefisien determinasi dari Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 56%, sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak ikut diteliti sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Tingkat Pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas dapat disarankan sebagai berikut: (1) Bagi PT. Nautic Maritime Salvage, Berdasarkan implikasi di atas maka di sarankan pada pihak manajemen PT. Nautic Maritime Salvage fokus pada perbaikan Tingkat Pendidikan dimana dilihat dari analisa statistik deskriptif nilai mean Tingkat Pendidikan lebih rendah di banding nilai mean Pengalaman Kerja 3.85 dibandingkan 3.98. Adapun indikator-indikator yang perlu di perbaiki adalah X1.1 Jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja, X1.5 Pengaruh lingkungan dan X1.6 Pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja. Indikator-indikator tesebut cukup memberikan pengaruh yang besar terhadap Tingkat Pendidikan dan tidak lupa untuk memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. (2) Peneliti Selanjutnya Saran kepada peneliti berikutnya untuk mencari variabel lain yang dapat memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena dalam penelitian ini ditemukan nilai R^2 sebesar 563 jadi kedua variabel ini masih sedikit menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu peneliti juga menganjurkan untuk mencari lebih banyak responden dalam penelitian, karena akan semakin banyak pula data yang kita peroleh, sehingga hasil penelitian lebih memuaskan dan lebih memperoleh banyak informasi di dalamnya.

REFERENSI

- Adibah, A. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri. *Skripsi*. Kediri: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung .
- Chandra, H. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibatel Silagitang Barat Telekomunikasi. *Skripsi*. Medan : Universitas Medan
- Ferdinand. (2016). *Analisis Implementasi Proses Knowledge Management Pada Kantor Akuntan Publik Non Big Four*. Yogyakarta.
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, & Melayu, S. .. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisma, M. (2012). *Manajemen Perkembangan Sumber Daya Manusia* .
- Kuncoro. (2013). *Mudah Memahami Dan Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lestari, A. (2016). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Peningkatan Kinerja pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. *Skripsi*. Cirebon: Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marzuki. (2015). *Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Pakpahan, S. E., Siswijiyanto, & Sukato. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Pamungkas, D. A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. INKA (Persero). *Jurnal Busines Management*.
- Putri, A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *Skripsi*. Riau: Riau University.

-
- Rifiq, M. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri. *Skripsi*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Safitri, L. D. (2018). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Sungut . *Skripsi*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Septarina, M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Palad Palembang . *Skripsi*. Palembang : Universitas Islam Negeri Raden Fatah .
- Sugino. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabet.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wariati, N. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Skripsi*. Barito Timur: Universitas Lambung Mangkurat.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan, E. K., Begia, W. I., & Susila, P. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.