

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA MAKMUR BERSAMA

Rizky Riyandika Daryanto
NPM : 16.31.0699

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email : riyandika5@gmail.com

ABSTRAK (10 pt)

Rizky Riyandika Daryanto, 2020, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PRIMA MAKMUR BERSAMA, Pembimbing I : Hj. Aida Vitria, SE,MM, Pembimbing II : Teguh Wicaksono, S.COM,MM

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Bersama unit Bati-Bati dan Untuk mengetahui variabel tingkat pendidikan (X1) dan lamanya bekerja (X2) yang manakah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Prima Makmur Bersama unit Bati-Bati.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Prima Makmur Bersama unit Bati-Bati sebanyak 30 orang dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh semua anggota dijadikan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1) dan lamanya bekerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Prima Makmur Bersama unit Bati-Bati. Variabel tingkat pendidikan adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Bersama unit Bati-Bati.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT (10 pt)

Rizky Riyandika Daryanto, 2020, The Effect of Education Level and Work Period on the Performance of PT Prima Makmur Bersama Employees, Advisor I: Hj. Aida Vitria, SE, MM Supervisor II: Teguh Wicaksono, S.KOM, MM

Performance is the result of quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him.

This study aims to determine the effect of education level and length of work affect the performance of employees at PT. Prima Makmur Bersama Bati-Bati unit and To find out the level of education variables (X1) and length of work (X2) which affect the Employee Performance (Y) at PT. Prima Makmur Bersama Bati-Bati unit.

Data collection method used in this study is to use a questionnaire that uses a Likert scale. The population used in this study are employees who work at PT. Prima Makmur Bersama Bati-Bati unit as many as 30 people and the method of determining the sample used is Sampling saturation of all members used as samples. The analytical method used is multiple linear regression analysis method.

The results showed that the level of education (X1) and length of work (X2) simultaneously had a significant positive effect on employee performance (Y) at PT. Prima Makmur Bersama Bati-Bati unit. The education level variable is the most dominant variable affecting employee performance at PT. Prima Makmur Bersama Bati-Bati unit.

Keywords: Education Level, Work Period and Employee Performance PT. Prima Makmur Bersama.

PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut (Jakarta: Rajawali Pers, 2014: 46).

Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang begitu panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Pola yang dapat dilihat dari hasil-hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik tentang keberhasilan tingkat pendidikan dan lamanya bekerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang".

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas pencapaian tugas organisasinya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan akan mengalami kegagalan.

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Desyanti dan Ratnadi, pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi. Sedangkan menurut Manulang dalam Ismanto pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hal ini berarti pengalaman kerja sangat penting untuk melibatkan pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja kompensasi karyawan semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan semakin meningkat.

Selain dari pada faktor tingkat pendidikan, hal ini yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada PT Prima Makmur Bersama.

Tingkat pendidikan dan lamanya bekerja sangatlah penting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Karena kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan variabel – variabel yang berhubungan dengannya. Apabila diantara salah satu variabel tidak tepat pengorganisasiannya maka mempengaruhi hasil dari kerja itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya yaitu tingkat pendidikan, lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis kemudian tertarik untuk mengajukan penelitian sebagai tugas akhir berupa skripsi dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Bersama".

METODE

Metode penelitian adalah salah satu teknis dan cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, dan mencatat data. Pada kesempatan ini penulis menggunakan data penelitian primer dan sekunder yang di gunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor kerja karyawan pada PT. Prima Makmur Bersama unit Bati - Bati yang beralamat di Jl. A Yani, KM. 32 Desa Ujung Baru, Bati - Bati Kab. Tanah Laut. Serta menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Pengertian data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa kuesioner, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).

Sedangkan data sekunder di peroleh dari sejarah di bentuknya PT. Prima Makmur Bersama unit Bati - Bati.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert atau Likert Scale ialah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.292	1.824		.160	.874
Tingkat Pendidikan	.574	.115	.868	4.997	.000
Masa Kerja	.125	.096	.046	2.266	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan. Sumber: Data Primer diolah,2017.

Berdasarkan angka ttabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k-1)$ atau $(30-2-1) = 27$ sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar 2,05183. Berdasarkan tabel diatas , maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Makmur Bersama.

Dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 4,997 yang artinya thitung > ttabel ($4,997 > 2,05183$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara persial terdapat pengaruh positif signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya hipotesis 1 terbukti.

2. Variabel Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Makmur Bersama.

Dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung = 2,266 yang artinya thitung > ttabel ($2,266 > 2,05183$) dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara persial terdapat pengaruh positif signifikan antara Lamanya Bekerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya hipotesis 2 terbukti.

3. Analisis Regresi Linear Berganda.

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,574, untuk variabel lamanya bekerja 0,125 dengan konstanta sebesar 0,292 sehingga model persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,929 + 0,547 X_1 + 0,125 X_2$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Makmur Bersama.

Hasil uji empiris pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 4,997 lebih besar dari t tabel 2,05183 dan p value (sig) sebesar 0,000 yang dibawah alpaha 5%. Artinya bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Makmur Bersama. Hasil penelitian ini tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Makmur Bersama”. Nilai Beta dalam unstandardized Coefficients vaeiabel tingkat pendidikan menunjukkan angka sebesar 0,574 yang artinya adalah besaran koefisien tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,2%.

2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Makmur Bersama.

Hasil uji empiris pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 2,266 lebih besar dari t tabel 2,05183 dan p value (sig) sebesar 0,033 yang dibawah alpaha 5%. Artinya bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Makmur Bersama. Hasil penelitian ini tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “masa kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Makmur Bersama”.

Nilai Beta dalam unstandardized Coefficients vaeiabel tingkat pendidikan menunjukkan angka sebesar 0,125 yang artinya adalah besaran koefisien tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 12,5%.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Bersama.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan pendidikan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan teori George F. Kneller menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Dan penelitian Juni Dwi Astono (2013) dan Ketut Edi Wirawan (2016) yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Bersama.

Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, dan ditanggung) oleh seseorang. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa lamanya bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang artinya kenaikan masa kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Bonifasius (2015) dan Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014) yang menyimpulkan bahwa dengan pengalaman kerja yang dilihat dari pekerjaan yang mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Bersama baik dan bernilai positif artinya selaras antara lama bekerja dan kinerja semakin tinggi pengalaman maka semakin baik kinerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Makmur Bersama simpulannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil regresi memperoleh persamaan $Y = 0,929 + 0,547 X_1 + 0,125 X_2$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan masa kerja. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) Square sebesar 0,827 atau 82,7% (koefisien determinasi) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dependen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 82,7% dan 17,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).
2. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Makmur Bersama. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung X_2 sebesar 4,997 diterima dengan taraf signifikansi 5%.
3. Masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Makmur Bersama. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung X_2 sebesar 2,266 diterima dengan taraf signifikansi 5%.
4. Tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Makmur Bersama. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang menunjukkan nilai 64,716 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah Alpha 5%.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk mendapatkan kualitas kerja yang diinginkan
2. Pengalaman kerja yang dilihat dari masa kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu karyawan harus selalu bisa mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan dan mapu meningkatkan prestasi kerjanya.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada karyawan di PT. Prima Makmur Bersama, akan tetapi dapat mengambil sampel dari berbagai perusahaan lain.

REFERENSI

- Ara Hidayat, dan Imam Machali THE HANDBOOK OF EDUCATION MANAGEMEN Teori dan praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia, Jakarta: Kencana, 2016.
- Arifin, Muzayyin. Filsafat Pendidikan Islam, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006
- Albert Kurniawan, Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiono, Metode penelitian Kuantitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Dwi Astono, Juni. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja , Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kalimantan Tengah, Journal Manajemen Sains, Vol.2.No2: 2013.
- Edy Wirawan, Ketut. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan", Journal Manajemen, Volume 4, 2016.
- Firdaus, Muhammad. Ekonometrika suatu pendekatan Aplikatif, Jakarta :PT Bumi Aksara, 2011.
- Ghozali, Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2008.
- Ghazali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang:Badan Penerbit UNDIP, 2005.
- Ghazali, Imam. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Helmawati, Pendidikan Keluarga Teoritis Dan Praktis, Cet-1, Bandung:Rosda Karya, 2014.
- Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung:Pustaka Setia, 2006.
- Juni Priansyah, Donni. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung:ALFABETA, 2014.
- Kurniawan, Albert. Metode Riset Ekonomi dan Bisnis, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Kusdyahwati, Ike. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:Andi Offset,2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung :Rajawali Pers, 2013.
- Nitisemito, Alex S. Manajemen Personaliala Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Noor, Juliansyah. Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, karya Ilmiah, Jakarta:Kencana, 2011.
- Priyanto,Dwi. Mandiri Belajar SPSS (untuk analisis data dan uji statistik),Yogyakarta:MediaKom, 2008.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,Bandung:Alfabeta, 2016.
- Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D,Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sunyoto, Danang. Analisis Regresi dan uji Hipotesis, Jakarta: CAPS, 2011.
- S. L. La sulo, Umar Tirtaraharja. Pengantar pendidikan, Jakarta: PT Rineka Cipta,2012.
- Triwanto, Teguh, Pengantar Pendidikan, Jakarta:PT. Bumi Aksara2014.
- Pidarta, Landasan Kependidikan, Jakarta:PT. RINEKA CIPTA, 2009.