

SKRIPSI

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHARMA WUNGU GUNA BAGAN SINEMBAH ROKAN HILIR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

INDAH PURNAMA SARI
NPM 165210325

PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : INDAH PURNAMA SARI
NPM : 165210325
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN (S1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DHARMA WUNGU
GUNA, BAGAN SINEMBAH, ROKAN HILIR

DISAHKAN OLEH :

PEMBIMBING

YUL EFNITA, SE., MM

Mengetahui :

DEKAN

Dr. FIRDAUS AR, SE., M.SI., AK., CA

KETUA PRODI MANAJEMEN S1

ABD. RAZAK JER, SE., M.SI



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

NAMA : INDAH PURNAMA SARI
NPM : 165210325
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN (S1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DHARMA WUNGU
GUNA, BAGAN SINEMBAH, ROKAN HILIR

Pekanbaru, 08 September 2020

Disetujui Oleh:

TIM PENGUJI:

1. Syaefulloh, SE., MM
2. Awliyah Afwa, SE., MM

(.....)

Mengetahui:

KETUA PRODI MANAJEMEN

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

PEMBIMBING

(Yul Efnita, SE., MM)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
 Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa

Nama : Indah Purnama Sari
 NPM : 165210325
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen S1
 Sponsor : Yul Efnita, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dharma Wungu Guna, Bagan Sinembah, Rokan Hilir

No	Tanggal	Catatan	Berita Bimbingan	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	05-10-2019	X	Bawa Persyaratan yang lain	
2	19-10-2019	X	Perbaiki Latar Belakang Masalah Data Karyawan Belum ada	
3	07-11-2019	X	ACC Seminar Proposal	
4	01-03-2020	X	ACC Outline	
5	15-05-2020	X	Jelaskan lagi kalimat di koesioner	
6	14-07-2020	X	ACC Koesioner	



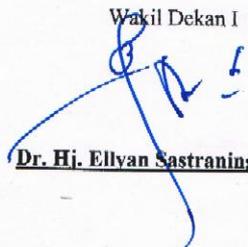
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
 Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

7	12-7-2020	X	- ACC Skripsi dan lengkapi Lampiran	f
8	28-08-2020	X	- PPT semhas, jangan terlalu banyak, buang rekapitulasi hasil penelitian	f
9	28-08-2020	X	- ACC Seminar Hasil	f

Pekanbaru, 10 September 2020

Wakil Dekan I


Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

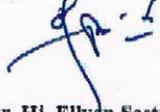
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1021/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 24 Agustus 2020, Maka pada Hari Sabtu 29 Agustus 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Indah Purnama Sari |
| 2. NPM | : 165210325 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Wungu Guna Bagan Sinembah, Rokan Hilir. |
| 5. Tanggal ujian | : 29 Agustus 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Hl. Eliyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

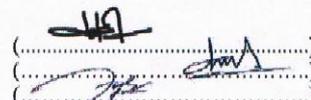
Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Yul Efrita, SE., MM
2. Syaefulloh, SE., M.Si
3. Awliya Afwa, SE., MM



Notulen

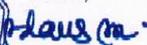
1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc



Pekanbaru, 29 Agustus 2020

Mengetahui
Dekan,





Dekan, **DR. H. ELIYAN SASTRANINGSIH, SE., M.Si., Ak., CA**

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1021 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Indah Purnama Sari
 N P M : 165210325
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Wungu Guna Bagan Sinembah, Rokan Hilir.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Yul Efrita, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Syaefullloh, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 29 Agustus 2020
 Dekan,

(Signature)
 Dr. Firdaus A.B. SE., M.Si Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

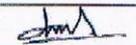
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Indah Purnama Sari
 NPM : 165210325
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Wungu Guna Bagan Sinembah, Rokan Hilir.
 Hari/Tanggal : Sabtu 29 Agustus 2020
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yul Efrita, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Syaefulloh, SE., M.Si		
2	Awliya Afwa, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

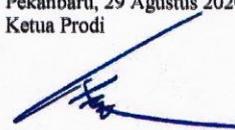
Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 Agustus 2020
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

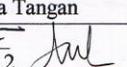
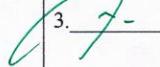
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Indah Purnama Sari
 NPM : 165210325
 Judul.Proposal : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Wungu Guna, Bagan Sinembah Rokan Hilir
 Pembimbing : 1. Yul Efnita, SE., MM
 Hari/Tanggal Seminar : Senin / 30 Desember 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

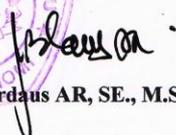
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~ tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

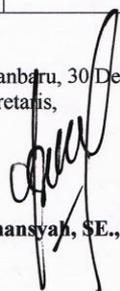
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Yul Efnita, SE., MM		
2.	Syaefulloh, SE., M.Si		
3.	Awliya Afwa, SE., MM		

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 30 Desember 2019
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2596/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 30 September 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Indah Purnama Sari
 N P M : 165210325
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Wungu Guna, Bagan Sinembah Rokan Hilir
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 1 Oktober 2019
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Deagan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Unviersitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam peruyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 17-September-2020

Saya yang membuat pernyataan


Indah Purnama Sari

ABSTRAK

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHARMA WUNGU GUNA BAGAN SINEMBAH ROKAN HILIR

Oleh :

INDAH PURNAMA SARI
165210325

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna Bagan Sinembah Rokan Hilir. Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*, digunakan sampel sebanyak 53 responden karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna. Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara secara langsung. Teknik analisis data menggunakan uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna Bagan Sinembah Rokan Hilir. Nilai Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,921% atau 92,1% dan sisanya 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK**EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DHARMA WUNGU GUNA
BAGAN SINEMBAH ROKAN HILIR****By :****INDAH PURNAMA SARI**
165210325

This study aims to determine and analyze the effect of education level and work experience on employees at PT. Dharma Wungu Guna Bagan Sinembah Rokan Hilir. This study used a random sampling technique, used a sample of 53 respondents of employees at PT. Dharma Wungu Guna. Research data obtained from the results of questionnaires, literature study and direct interviews. The data analysis technique used Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression and Hypothesis Test. The results showed that partially the level of education and work experience variables had a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously the variables of education level and work experience have a significant effect on employees at PT. Dharma Wungu Guna Bagan Sinembah Rokan Hilir. The value of determination (R^2) was obtained at 0.921% or 92.1% and the remaining 7.9% was influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: level of education, work experience, employee performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Indah Purnama Sari

Npm : 165210325

Tempat/tanggal lahir : Bagan Batu, 24 Juni 1998

Status Perkawinan : Belum kawin

Jumlah Saudara : 4 bersaudara, anak ke 3 (tiga)

Alamat Rumah : Jl.Kartama, Perum Aurora Garden blok C No. 23
Pekanbaru, Riau

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 009 Harapan Makmur Bagan Sinembah, Rohil
2. MTS Al-Usmaniyah Bagan Sinembah, Rohil
3. SMAN 1 Bagan Sinembah, Rohil

Pekanbaru, 24 Agustus 2020

Yang menyatakan

(Indah Purnama Sari)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, dengan mengucapkan segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang karena berkat rahmat, taufik dan hidayahnya penyusun skripsi dengan judul "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DHARMA WUNGU GUNA" ini terselesaikan guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini, khususnya kepada :

1. Yang tercinta dan tersayang kedua orang tua, Ayahanda Sumargo dan Ibunda Sutini yang selalu mendoakan dan memberikan pengarahan kepada penulis.
2. Bapak Dr.Firdaus AR, SE., M.SI., AK., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
4. Ibu Yul Efnita, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan.

5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran/ilmu kepada penulis selama dibangku perkuliahan, serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Pimpinan PT. Dharma Wungu Guna beserta HRD yang telah bersedia memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Kakak-kakak tersayang Sumartik Amd. Keb, Bambang Sugianto SH., MH dan Briptu Ricky Irawan, yang selalu memberikan motivasi, support dan semangat.
8. Terima kasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan Liana Okfriani Dewi, Suhartati, Nurfadilla, Desi Sari, Maisaroh, Nurfitriani, dan Alvira Dwi Noviana, yang selalu memberikan dukungan, support dan membangkitkan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT, membalas semua amal kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi banyak orang.

Wassalamualaikum Wr.Wb....

Pekanbaru, 24 Agustus 2020

Penulis

Indah Purnama Sari

NPM. 165210325

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR GRAFIK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	
2.1 Tingkat pendidikan	12
2.1.1 Pengertian Tingkat Pendidikan	12
2.1.2 Dimensi dan indicator Tingkat Pendidikan	12
2.2 Pengalaman Kerja	13
2.2.1 Pengertian pengalaman Kerja	13
2.2.2 Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja	15
2.3 Kinerja Karyawan	16
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	19

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu.....	19
2.5 Kerangka Pemikiran	22
2.6 Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	24
3.2 Operasional Variabel	24
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	27
3.5 Tehknik Pengumpulan Data	28
3.6 Analisis Data	29
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif	29
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	30
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda	31
3.6.4 Uji Hipotesis	32

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT Dharma Wungu Guna	34
4.2 Struktur Organisasi PT Dharma Wungu Guna.....	34
4.3 Aktifitas Perusahaan	43

BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL

5.1 Karakteristik Responden	46
5.1.1 Jenis Kelamin.....	46
5.1.2 Umur	47
5.1.3 Tingkat Pendidikan	48
5.1.4 Lama Bekerja	49
5.2 Uji Validitas dan Reabilitas.....	50
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Tingkat Pendidikan	53
5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Penempatan Kerja.	61
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja	62
5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja.	73

5.7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.	75
5.8 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.	81
5.9 Uji Asumsi Klasik	83
5.9.1 Uji Normalitas	83
5.9.2 Uji Multikolinearitas	85
5.9.3 Uji Heterokedastisitas	86
5.9.4 Uji Autokolerasi	87
5.10 Hasil Analisis Data	88
5.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
5.10.2 Uji t (Parsial)	89
5.10.3 Uji f (Simultan)	90
5.10.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	92
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	95
6.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Dharma Wungu Guna	2
Tabel 1.2 Data Peningkatan Pengalaman Karir PT. Dharma Wungu Guna	5
Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Dharma Wungu Guna	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel	24
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Data	51
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Data	52
Tabel 5.7 Jenjang Pendidikan Yang Dimiliki Karyawan.....	54
Tabel 5.8 Kesesuaian Jenjang Pendidikan Dengan.....	55
Tabel 5.9 Kesesuaian Jenjang Pendidikan Jabatan Yang Dimiliki Karyawan....	56
Tabel 5.10 Sertifikat Yang Dimiliki Karyawan	57
Tabel 5.11 Pelatihan Yang Diikuti Karyawan Berjalan Dengan Efektif	58
Tabel 5.12 Kepribadian Yang Dimiliki Karyawan Membentuk Kemampuan ...	60
Tabel 5.13 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Pernyataan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 5.14 Karyawan Mampu Menangani Pekerjaan Dibawah Tekanan.....	63
Tabel 5.15 Karyawan Mampu Bertanggung Jawab Pekerjaan Baru Diberikan..	64
Tabel 5.16 Karyawan Mampu Mengembangkan Keterampilan Baru	66
Tabel 5.17 Karyawan Mampu Menanggapi Perubahan Dalam Perusahaan	67
Tabel 5.18 Karyawan Berhasil Menangani Tekanan Yang Diberikan Manager	68
Tabel 5.19 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Waktu Yang Jelas.....	69
Tabel 5.20 Karyawan Menangani Pekerjaan Selain Devisi Yang Dimiliki.....	71
Tabel 5.21 Karyawan Mampu Mengatasi Masalah Yang Timbul	72

Tabel 5.22 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Pernyataan Pengalaman Kerja	73
Tabel 5.23 Karyawan Menyelesaikan Masalah dan Positif Tempat Kerja	76
Tabel 5.24 Kualitas Dalam Setiap Pekerjaan	77
Tabel 5.25 Dapat Menyelesaikan Pekerjaannya Dalam Periode Waktu	79
Tabel 5.26 Suatu Jenis Pekerjaan Tertentu Menuntut Kehadiran	80
Tabel 5.27 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Pernyataan Kinerja Karyawan	81
Tabel 5.28 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 5.29 Hasil Uji Autokolerasi	87
Tabel 5.30 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	88
Tabel 5.31 Hasil Uji T (Parsial)	89
Tabel 5.32 Hasil Uji F (Simultan).....	91
Tabel 5.33 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Dharma Wungu Guna	35

DAFTAR GRAFIK

5.1 Grafik Hasil Uji Normalitas	83
5.2 Grafik Histogram Normal P-P Plot of Regresion Standarized Residual.....	84
5.3 Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas	86

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan lembaga pemerintah tentu memiliki harapan dan aspirasi, dan mereka akan mengalami perkembangan pesat dalam ruang lingkup bisnis mereka di masa depan. Setiap perusahaan ingin mendapat keuntungan maksimal, untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, perusahaan membutuhkan produktivitas dan loyalitas yang tinggi dari karyawan, sehingga kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan berbagai bentuk bisnis dapat dikembangkan.

Untuk menjalankan kehidupan, karyawan atau buruh yang terlibat dalam berbagai sektor seperti industri jasa, industri dan perusahaan harus memiliki tujuan yang harus dicapai untuk mencapai kesejahteraan dalam mencari kehidupan. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini, serangkaian kegiatan disebut proses manajemen, yang meliputi tindakan berikut: perencanaan, pengorganisasian, mobilisasi, dan pengendalian melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memainkan peran penting, karena sumber daya manusia selalu memainkan peran aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan, dan dalam kegiatan ini, orang menjadi perwujudan dari rencana, implementasi dan penentuan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dimanfaatkan sebanyak mungkin dan kemampuan mereka harus dikembangkan untuk membuat pekerjaan mereka produktif. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi adalah salah satu faktor utama yang menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi organisasi (termasuk perusahaan kelapa sawit). Jika sumber daya manusia lemah, itu dapat menghambat

pengembangan organisasi dan membatasi produktivitas, sehingga mustahil bagi organisasi untuk bersaing dalam skala lokal, regional atau global.

PT. Dharma Wungu Guna merupakan salah satu perusahaan bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan tersebut. Namun, berdasarkan pengamatan diawal, fenomena yang terjadi di lapangan masih banyak masalah yang terkait dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dikarenakan masih banyaknya karyawan PT. Dharma Wungu Guna di Kec. Bagan Sinembah Raya Kab. Rokan Hilir yang tingkat pendidikannya terbatas, lemahnya pengetahuan dan pengalaman karyawan (suvervisor) dalam membuat perencanaan kerja. PT. Dharma Wungu Guna memiliki karyawan sebanyak 113 orang, yang terbagi kedalam 7 departement, berikut data karyawan PT. Dharma Wungu Guna.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Dharma Wungu Guna

Departement	Jumlah Karyawan
Security	12 Orang
Weigh bridge	2 Orang
Sortase	10 Orang
QC Laboratorium	8 Orang
Office Admin	15 Orang
Proses	49 Orang
Maintenance	17 Orang
Total	113 Orang

Sumber: *PT. Dharma Wungu Guna 2019*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas departement yang memiliki jumlah karyawan terbanyak pada departement proses, dikarenakan pada departement proses tersebutlah pusat dari kegiatan usaha PT. Dharma Wungu Guna.

Untuk tercapainya visi dan misi PT. Dharma Wungu Guna di perlukan tingkat kinerja yang baik dari masing-masing departement. Kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja seseorang, berdasarkan standar kinerja yang telah dilakukan. Menurut (Rivai, 2003) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali itu sangat buruk atau segalanya serba salah. Terlalu sering manajer tidak tahu bagaimana kinerja buruk telah jatuh sehingga perusahaan / lembaga menghadapi krisis serius. Kesan buruk dalam organisasi menghasilkan dan mengabaikan tanda-tanda peringatan penurunan kinerja. Kinerja (performance work) adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kolaborasi antara perusahaan dan karyawannya diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai kerjasama yang baik, perusahaan harus dapat mengoordinasikannya. Dalam hal ini, kinerja karyawan menentukan pencapaian tujuan-tujuan ini. Dalam upaya mereka untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mereka memainkan peran utama. Lebih lanjut, keberhasilan atau kegagalan terutama tergantung pada tindakan manusia yang melakukan atau mempertahankan pekerjaan. Mengingat peran dan posisi sumber daya manusia yang sangat besar sebagai karyawan dalam kegiatan bisnis perusahaan, beberapa pendidikan dan pengalaman kerja diperlukan untuk mempertahankan mekanisme kerja yang baik.

Pengalaman kerja terkait dengan kemampuan dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang ditugaskan. Pengalaman kerja dapat dilihat tidak hanya dalam hal keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki, tetapi juga dalam hal pengalaman orang-orang dengan pengalaman kerja dan lamanya waktu mereka bekerja di sebuah institusi. Selain ditinjau lamanya bekerja yang dimiliki seorang karyawan pengalaman kerja juga dapat ditinjau melalui kenaikan jenjang karir yang dialami karyawan di PT. Dharma Wungu Guna. Kenaikan jenjang karir tersebut menandakan kematangan pengalaman yang dimiliki karyawan dan penguasaan keterampilan yang semakin meningkat. Berikut data peningkatan pengalaman karir karyawan di PT. Dharma Wungu Guna sebagai berikut ini:

Tabel 1.2
Data Peningkatan Pengalaman Karir Karyawan
PT. Dharma Wungu Guna

Departement	Jumlah Karyawan Yang mengalami Peningkatan Karir
Security	4 Orang
Weight Bridge	2 Orang
Sortase	7 Orang
Qc Laboratorium	1 Orang
Office Admin	1 Orang
Proses	14 Orang
Maintenance	1 Orang
Total	30 Orang

Sumber: *PT. Dharma Wungu Guna 2019*

Dari tabel 1.2 diatas diketahui karyawan yang mengalami peningkatan karir sebanyak di Departement proses, namun dari total jumlah karyawan yang ada pada PT. Dharma Wungu Guna angka tersebut masih tergolong rendah mengingat dari total 113 karyawan baru sebanyak 30 Orang yang mengalami

peningkatan pengalaman karir. Peningkatan pengalaman karir yang dialami karyawan seperti yang mulanya merupakan anggota security mendapatkan peningkatan karir menjadi seorang junior operator sortase, yang mulanya di departemen weigh bridge (penimbangan) kini mengalami peningkatan karir ke departemen Qc Laboratorium, yang mulanya juga karyawan di departemen sortasi kini terbagi menjadi dua peningkat ke departemen proses sebanyak 6 orang dan departemen maintenance hanya 1 orang, di departemen Qc.laboratorium karyawan sebanyak 8 orang kini yang mengalami peningkatan karir/memiliki pengalaman kerja hanya 1 orang ke departemen Office admin, selanjutnya di departemen Office admin yang mempunyai pengalaman dengan peningkatan karir yaitu hanya 1 orang ke departemen maintenance bagian supervisor, dan di departemen proses yang mempunyai pengalaman karir/peningkatan karir sebanyak 14 orang dari 49 orang, 14 orang mengalami peningkatan karir ke masing masing departemen, ada yang ke departemen Qc.laboratorium dan ada yang ke departemen maintenance bahkan ada yang menjadi supervisor departemen, dan terakhir departemen Maintenance, karyawan yang mempunyai pengalaman di departemen tersebut hanya 1 orang, dengan peningkatan karir ke departemen Office Admin. Hal ini dikarenakan kemampuan yang dimilikinya terus mengalami peningkatan sehingga layak untuk mendapatkan kenaikan karir.

Data tersebut diambil dari semua karyawan yang sudah mengalami peningkatan karir/naik devisi, di perusahaan ini masih sangat sedikit karyawan yang mengalami peningkatan devisi, karna karyawan yang lain tidak pindah devisi/tidak naik devisi, hanya saja karyawan tetap didevisi tersebut, karna sudah lama di devisi itu sendiri.

Demikian pula, sebagai tingkat pendidikan, pendidikan sebagai persiapan tenaga kerja didefinisikan sebagai kegiatan yang memandu seseorang untuk membuat persiapan dasar untuk pekerjaan mereka. Melalui pendidikan, seseorang siap untuk mengetahui, mengetahui dan siap untuk mengembangkan dan mengembangkan cara berpikir sistematis untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam kehidupan masa depan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi tidak produktif ketika ditambahkan ke tingkat panjang pekerjaan, yang dapat memengaruhi tingkat keterampilan dan kreativitas mereka. Oleh karena itu, sebagai orang dengan peran yang sangat signifikan dalam mendukung pelaksanaan kegiatan perusahaan, karyawan sangat dituntut untuk dipertimbangkan oleh pimpinan perusahaan, termasuk di belakang tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena mempengaruhi cara mereka berpikir, berperilaku dan bertindak. Oleh karena itu, tingkat pendidikan karyawan harus dipertimbangkan secara serius untuk mendukung keberhasilan kegiatan bisnis. Jika tingkat pendidikan tidak selaras dengan penempatan pekerjaan karyawan, pekerjaan itu tidak akan selesai dengan baik dan karyawan akan tidak seimbang dengan perusahaan target karyawan. Berikut disajikan data mengenai tingkat pendidikan karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna sebagai berikut ini:

Tabel 1.3
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Dharma Wungu Guna

No	Departement	Pendidikan Terakhir			
		SMP	SMA	D3	S1
1	Security	3	9	-	-
2	Weigh Bridge	-	2	-	-
3	Sortase	1	9	-	-
4	QC Lab	1	5	-	2
5	Office Administrasi	-	7	2	6
6	Prosses	12	37	-	-
7	Maintance	1	15	-	1
	Total	18	84	2	9

Sumber: *PT. Dharma Wungu Guna 2019*

Dari tabel 1.3 tersebut dapat dilihat masih banyak karyawan yang memiliki keterbatasan tingkat pendidikan terakhir. Tingkat pendidikan terendah adalah SMP dan tertinggi adalah S1, mayoritas karyawan dari PT. Dharma Wungu Guna memiliki pendidikan terakhir pada jenjang SMA sederajat sebanyak 84 orang, sementara untuk karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir hingga tingkat sarjana masih sedikit, yakni sebanyak 9 orang.

Dengan seiring berjalannya waktu, perusahaan tersebut sudah berdiri selama 21 tahun dan penulis tertarik untuk mengetahui kenapa perusahaan tersebut masih tetap berkembang hingga sekarang. Jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan PT. Dharma Wungu Guna yang mayoritas hanya merupakan lulusan SMA sederajat yang tidak seimbang dengan penempatan kerja/devisinya, begitu pula dengan masih sedikitnya karyawan yang mendapatkan peningkatan pengalaman kerja di perusahaan, maka dari itu penulis sangat tertarik mengangkat permasalahan yang terdapat di PT. Dharma Wungu Guna dengan judul yaitu **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu,

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna ?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna.
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna.
3. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penulis meneliti mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, dan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang berada di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan pemberian kinerja karyawan. Sehingga dimasa yang akan datang dapat menjadikan PT. Dharma Wungu Guna agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lain.

1.4 Sistematika Penulisan

Berikut ini disajikan garis besar dalam penyusunan skripsi ini maka penulis membagi dalam bentuk bab dan subbab yang dapat dilihat dibawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjadi pengantar dan menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti dan untuk apa penelitian ini dilakukan, pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat peneliti.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis juga acuan untuk melakukan

penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode-metode dan variable yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan dan sample, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional dan pengukuran variable serta teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang objek yang akan diteliti yakni tentang PT. Dharma Wungu Guna, Bagan Sinembah Raya, Rohil.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan gambaran sikap dan objek yang diteliti, juga pengolahan data yang dapat dan pembahasan yang menjelaskan data tersebut.

BAB VI PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan yang diambil dan saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Tingkat Pendidikan

2.1.1 Definisi Tingkat Pendidikan

Menurut Handoko (2002: 126), pendidikan formal adalah modal yang sangat penting. Karena dengan pendidikan, orang-orang kompeten dan dapat dengan mudah tumbuh di bidang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Ran Pandjo (2001:89) juga menggunakan ungkapan yang sama untuk mendidik dan memperdalam perolehan teori dan keterampilan untuk mencapai tujuan, dan terlibat dalam kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan.

Menurut Ikhsan (2005) tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.

Sedangkan menurut Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Menurut Yusuf (2011:7) pada zaman modern peranan pendidikan dalam pembangunan guna mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan semakin penting.

2.1.2 Dimensi dan Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013), dimensi dari tingkat pendidikan yaitu:

1. Pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah.
2. Pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja.

Sedangkan menurut Widi Lestari (2011), dimensi dan indikator tingkat pendidikan adalah:

1. Aspek pendidikan formal, termasuk indikator pendidikan terakhir yang diselesaikan oleh setiap pekerja, termasuk sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas dan perguruan tinggi.
2. Aspek pendidikan informal dengan indikator sikap dan kepribadian yang dibentuk oleh keluarga dan lingkungan.

Menurut Syafarudin (2001), pendidikan sebagai optimalisasi sumber daya manusia yang cenderung lebih bersifat formal menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan ataupun direncanakan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2012) yang menguji tentang tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kualitas audit, membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Definisi Pengalaman Kerja

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung). Pengalaman kerja

memberikan kontribusi terhadap kemampuan seseorang dalam menangani pekerjaannya.

Menurut Martoyo (2007:113) “pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang”. Sedangkan menurut Maroyo, Alwi (2001:717) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Mengacu dari pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja.

Menurut Handoko (2014:24), pengalaman kerja adalah perolehan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dengan lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Karena pengalaman hanya bisa didapatkan di tempat kerja.

Dalam pandangan Nitisemito (2000:61), pengalaman kerja yang tepat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan lama waktu melakukan pekerjaan. Menurut Foster (2001) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.

Mayer dan Allen (dalam Allen dan Mayer, 1990) telah menunjukkan bahwa penyebab terkuat dalam komitmen afektif adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman-pengalaman yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan untuk merasa nyaman dalam organisasi serta kompeten dalam melakukan pekerjaan sesuai peranannya.

Menurut Raymond, dkk (2014:545) pengalaman kerja adalah hubungan masalah, tuntutan, tugas, dan ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya. Figur (9.2) sebagaimana dikutip Raymond, dkk (2014:547) menunjukkan berbagai cara bahwa pengalaman kerja dapat digunakan untuk pengembangan karyawan, berbagai cara tersebut meliputi memperbesar pekerjaan saat ini, perputaran pekerjaan, peralihan, promosi, gerakan ke bawah, dan tugas sementara.

2.2.2 Dimensi Pengalaman Kerja

Menurut Raymond, dkk (2014:546) dimensi pengalaman kerja yaitu:

1. Membuat kemajuan artinya karyawan memiliki berbagai tanggung jawab yang tidak biasa, dimana ia harus menangani tanggung jawab yang baru, yang sangat berbeda atau bahkan lebih luas dari tanggung jawab sebelumnya.
2. Menciptakan perubahan ialah karyawan mampu mengembangkan sesuatu yang baru pada organisasi baik melakukan perombakan ataupun memperbaiki masalah-masalah yang dibuat oleh mantan karyawan.
3. Memiliki tanggung jawab yang tinggi, karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tenggat waktu yang jelas, tekanan dari para manajer senior, jarak pandang yang tinggi, dan tanggung jawab untuk keputusan-keputusan utama yang membuat keberhasilan atau kegagalan pekerjaan tampak jelas.
4. Terlibat pada hubungan non-wewenang, yaitu mempengaruhi tanpa wewenang, menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan memengaruhi

rekan kerja, dan karyawan mampu menangani pekerjaan diluar devisi yang dimiliki.

5. Menghadapi kendala, kurangnya dukungan manajer puncak, manajer senior enggan memberikan arahan, dukungan, atau sumber daya bagi pekerjaan saat ini atau proyek-proyek baru, sehingga mampu mengatasi masalah yang timbul dari pekerjaannya.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan oleh Mangkunegara (2004:67) adalah hasil dari kualitas dan keseluruhan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Demikian pula menurut Prawirosentoso (2008:2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi, tanpa melanggar ketentuan hukum, Jelaskan bahwa kita mengikuti moral dan etika.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan umumnya dipengaruhi oleh dua faktor: internal dan eksternal (Ismail, 2006). Faktor internal adalah faktor yang bersifat internal bagi karyawan, seperti kepuasan kerja dan upaya organisasi. Faktor eksternal adalah faktor eksternal bagi karyawan, seperti kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja dan budaya organisasi.

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 1998). Menurut (Rivai, 2003) kinerja

merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Bernqadin et al, dikutip dari Sri Indrastuti (2014:106) “catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan tertentu akan kegiatan selama periode waktu tertentu”. Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan antara job satisfaction dengan job pergormance (Al-badayaneh et al).

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara umum perlu mempelajari teori kinerja untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Faktor non fisik dan fisik sangat berpengaruh. Berbagai kondisi lingkungan fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap kondisi karyawan di tempat kerja. Selain itu, keadaan lingkungan fisik juga mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non-fisik. Pada kesempatan ini, kami fokus pada lingkungan non-fisik, suatu kondisi yang benar-benar sangat terkait dengan sistem manajemen perusahaan. Menurut Handoko (1998,98) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Sebuah. Kemampuan dan pengalaman

Orang-orang berpendidikan jelas kurang terampil dan orang-orang berpendidikan tinggi masih kurang produktif. Oleh karena itu, diperlukan integrasi keterampilan dan pengalaman kerja. Orang muda, pendatang baru dan pekerja biasanya kurang berpengalaman dalam pekerjaan. Ini dapat

diatasi dengan menghadiri pelatihan kerja untuk mengikuti keterampilan baik di luar maupun di tempat kerja.

b. Faktor pendidikan

Perusahaan industri biasanya disewa oleh orang-orang yang tidak berpendidikan dan mereka hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Kurangnya pendidikan dari pekerja mengurangi produktivitas kerja.

c. Usia

Usia tenaga kerja dapat digunakan sebagai ukuran produktivitas, tetapi tidak selalu. Namun, latar belakang pendidikan seseorang selalu seimbang dengan usia, dan semakin banyak orang yang bekerja di sana, semakin produktif mereka.

d. Fasilitas pendukung

Tingkat kemampuan pemimpin untuk memotivasi kerja sama yang baik antara pekerja dan membentuk pembagian kerja yang jelas di antara semua karyawan memiliki dampak signifikan pada tingkat produktivitas. Selain itu, teknologi peralatan produksi yang sangat canggih juga dapat diterapkan, mengurangi kerja dan upaya karyawan.

2.3.3 Dimensi Dan Indikaator Kinerja Karyawan

Menurut Zulkifli Rusby (2017:158) dimensi kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas. Setiap pekerjaan mengenali dan menyelesaikan masalah terkait dan mengambil sikap positif dalam pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik sangat penting untuk kemajuan perusahaan.

2. Kualitas. Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
3. Jangka Waktu. Jenis pekerjaan tertentu tergantung pada kehadiran yang dibuat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dari penelitian ini dapat disebutkan beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitain	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2016)	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur.	Kuantitatif kausal	Terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. mandiri tri makmur cabang singlaraja. Tingkat pendidikan secara positif berpengaruh terhadap pengalaman kerja pada PT. Mandiri Tri makmur cabang singlaraja Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri makmur cabang singlaraja. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur cabang singlaraja Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berperan dalam upaya

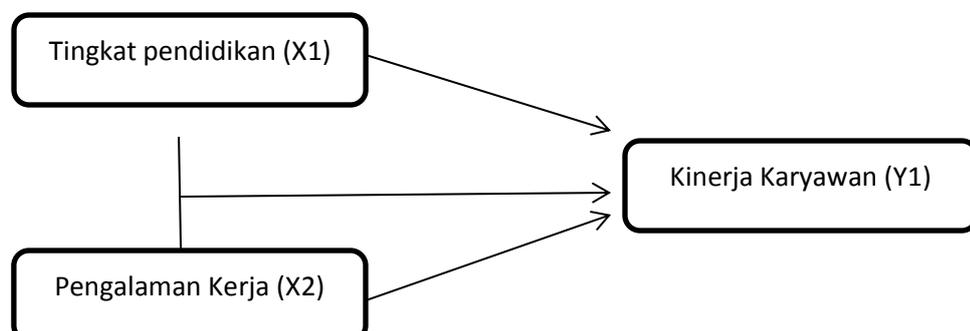
				untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri makmur cabang singlaraja.
2.	Andika Dwi Putra Pamungkas (2017)	Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT. Inka (Persero)	Analisis jalur (path analysis)	Variabel Pendidikan (X1) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel Kemampuan Kerja (Y1) dan variabel Pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Y1) . Sedangkan variabel Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Samosir, Azrul Anhar (2017)	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan	Regresi Linier Berganda	(1) Hasil uji t pada variabel Tingkat Pendidikan (X1) di peroleh probabilitas. maka keputusannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

				<p>(2) Hasil uji t pada variabel Pengalaman Kerja (X2) keputusannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>(3) Dari tabel Anova diperoleh nilai probabilitas, maka keputusannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya signifikan, artinya bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka dikembangkan kerangka pemikiran. Teoritis yang mendasari penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Pada kerangka pemikiran ini terdapat 3 variabel yaitu:

X1 : Tingkat Pendidikan

X2 : Pengalaman Kerja, dan

Y1 : Kinerja Karyawan

Dalam 3 variabel ini, tingkat pendidikan (X1) diketahui mengarah/berpengaruh ke kinerja karyawan (Y1), dan begitu pula dengan pengalaman kerja (X2) diketahui mengarah/berpengaruh ke kinerja karyawan, dan secara bersamaan tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1) pada PT.Dharma Wungu Guna.

2.6 Hipotesis

Pemahaman hipotesis oleh Sugishiro (2003) adalah jawaban sementara untuk formula penelitian di mana formulasi penelitian dinyatakan dalam bentuk pernyataan kalimat. Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin atau mungkin tidak benar, sehingga penolakan atau penerimaan hipotesis tergantung pada temuan dari faktor yang dikumpulkan dan diambil sebagai kesimpulan. Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan konsep teori yang telah dikemukakan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna
2. Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharwa Wungu Guna
3. Diduga secara bersamaan terdapat pengaruh dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi atau Objek Penelitian

Objek penelitian akan dilakukan pada PT. Dharma Wungu Guna, yang berada di kecamatan Bagan Sinembah Raya, kabupaten Rokan Hilir, Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Tingkat pendidikan (X1) Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Zulkifli Rusby (2017:140)	<ul style="list-style-type: none"> • Formal • Non Formal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan 2. Kesesuaian jenjang pendidikan dengan keahlian yang dimiliki 3. Kesesuaian jenjang pendidikan dengan jabatan yang dimiliki karyawan 1. Sertifikat yang dimiliki karyawan 2. Pelatihan yang diikuti karyawan berjalan dengan efektif 3. Kepribadian yang dimiliki karyawan mampu membentuk kemampuan diri 	Ordinal
2.	Pengalaman Kerja (X2) Pengalaman kerja adalah hubungan masalah, tuntutan, tugas,	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat kemajuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu menangani pekerjaan dibawah tekanan 2. Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan baru yang diberikan 	Ordinal

	<p>dan ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya.</p> <p>Raymond, dkk (2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan Perubahan • Memiliki tanggung jawab yang tinggi • Terlibat pada hubungan non wewenang • Menghadapi Kendali 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu mengembangkan keterampilan baru 2. Karyawan mampu menanggapi perubahan dalam perusahaan <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan berhasil menangani tekanan yang diberikan pihak manager 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang jelas <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu menangani pekerjaan selain divisi yang dimiliki <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu mengatasi masalah yang timbul dari pekerjaannya. 	
3.	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja merupakan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi: Kuantitas, Kualitas, dan Jangka waktu.</p> <p>Zulkifli Rusby (2017:158)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Jangka waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat menyelesaikan masalah serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja. 2. Kualitas dalam setiap pekerjaan <ol style="list-style-type: none"> 1. Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan. <ol style="list-style-type: none"> 1. Suatu jenis pekerjaan tertentu menentuk kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. 	Ordinal

3.3 Populasi Dan Sample

Populasi adalah banyak individu dengan sifat atau minat yang sama (Hadi, 1997). Menurut Djarwanto (1993), populasi adalah jumlah dari semua objek (unit dalam individu) yang karakteristiknya diasumsikan. Dalam survei ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan PT. Dharma Ung Guna, 113 karyawan.

Sampel menurut Riduwan (200: 56) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Sampel survei adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam hal menumbuk belaka, disarankan untuk mendapatkan semuanya jika ada kurang dari 100 subjek. Ini menjadikan penelitian sebagai studi kelompok. Selain itu, jika targetnya besar, Anda dapat menembak 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Sehubungan dengan metodologi sampling Nasution (1991: 135), kualitas penelitian tidak selalu tergantung pada ukuran sampel, tetapi pada kekokohan dasar pemikiran, desain penelitian (asumsi statistik), dan penerapan serta manajemennya. Itu tergantung kualitasnya. Menurut Sukardi (2005: 55), untuk studi sosial, pendidikan, ekonomi dan politik yang berkaitan dengan masyarakat dengan karakteristik heterogen, selain persyaratan ukuran sampel, pengambilan sampel memenuhi persyaratan perwakilan, Itu harus mewakili semua komponen populasi.

Karna jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sample dalam penelitian ini menggunakan sample secara acak (*Random sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sample menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2007:65) sebagai berikut.

$$N = \frac{n}{N \cdot d^2 + 1}$$

n = Jumlah sample

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sample sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{113}{(113) \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{113}{2,13} = 53 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada rumus slovin diatas maka diperoleh jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 53 responden.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

a) Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber (Warsito, 1995). Dalam penelitian ini, data kunci diperoleh melalui kuesioner menggunakan skala 1-5 Likert yang diberikan kepada responden, karyawan PT. Dharma Wong Guna. Data diperoleh dalam bentuk identitas dan persepsi tim pendidikan atau pendapat responden, dan pengalaman kerja kinerja karyawan. Selain itu, penulis mewawancarai karyawan yang terlibat dalam penelitian ini.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik dalam bentuk informasi maupun literatur yang relevan dengan penelitian yang melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 1997: 134). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data yang diformat PT. Dharma Wong Guna.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Diperlukan proses pengumpulan data untuk memperkaya data yang diperoleh. Inilah yang penulis lakukan:

- a) Observasi adalah salah satu metode operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan objek yang diamati secara cermat dan sistematis secara cermat. Penulis mengamati di PT. Dharma Wungu Guna, Bagan Sinembah Raya, Rohil, mendapatkan berbagai data yang dibutuhkan.
- b) Kuisisioner adalah teknik pengumpulan dengan mengirim atau mengirim daftar pertanyaan yang diisi oleh responden. Kuisisioner survei dibagikan kepada karyawan PT. Dharma Wungu Guna. Responden mengisi kuisisioner dan mengembalikannya ke penulis lagi.
- c) Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pertanyaan tatap muka dan tatap muka antara pengumpul data atau ember data dan para peneliti, dan biasanya hanya dilakukan sebagai survei pendahuluan.
- d) Dokumentasi adalah studi data dalam perusahaan yang relevan dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan bermanfaat, pertama-tama harus diproses dan dianalisis sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Tujuan dari metode analisis data adalah untuk menafsirkan dan menarik kesimpulan dari sejumlah besar data yang dikumpulkan. Manajemen data untuk penelitian ini menggunakan SPSS versi 24, metode analisis jalur. Metode analisis data yang digunakan adalah:

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis *program SPSS for Windows*.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2005:45).

Cara pengukuran validitas angket kompetensi menggunakan teknik korelasi dengan *r pearson* atau koefisien korelasi *product moment pearson* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variable tersebut valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibitas dengan uji statistik *Cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variable dikatakan realiable jika statistic *Cronbach Alpa* (α) > 0.60 (Ghozali, 2005: 41-42).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel perancu atau residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Seperti diketahui, uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residu terdistribusi normal. Pelanggaran asumsi ini membatalkan uji statistik (Ghozali, 2005: 110). Cara untuk menemukan normalitas adalah dengan melihat plot probabilitas normal yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal membentuk garis lurus diagonal dan data yang diplot dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, garis yang mewakili data aktual mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2005: 110).

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Tes ini dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas. Artinya, korelasi antara dua variabel independen lebih tinggi daripada korelasi antara satu atau kedua variabel independen dan variabel dependen (Kuncoro, 2001: 114). Uji multikolinieritas diperoleh dengan memeriksa nilai toleransi dan varians inflasi (VIF). Toleransi untuk semua variabel independen tidak mendekati 0,1. Semua variabel independen dalam penelitian ini dikenal sebagai nilai VIF kurang dari 10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual (e) dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi

lainnya. Artinya, setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model (Ghozali, 2005: 105).

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda ketika persamaan garis regresi berisi lebih dari dua variabel (variabel bebas X dan variabel bebas Y). Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

K = Kinerja (Y)

X1 = Tingkat Pendidikan (X1)

X2 = Pengalaman Kerja (X2)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = *error term*

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

uji T digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen memiliki efek parsial pada variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Uji T dimaksudkan untuk menentukan apakah itu variabel independen yang digunakan dalam model persamaan regresi.

Kriteria keputusan adalah sebagai berikut. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel:

- a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{statistik} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{statistik} > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara simultan yang mampu menjelaskan variabel terikatnya. Kriteria keputusannya sebagai berikut:

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{statistik} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{statistik} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bertujuan untuk mengetahui kekuatan variabel bebas (independent variabel) menjelaskan variabel terikat (dependent variabel). Dengan kata lain, koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama mampu memberi penjelasan terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Dharma Wungu Guna

PT. DWG (Dharma Wungu Guna) didirikan pada tahun 1998, PT.Dharma Wungu Guna adalah sebuah perusahaan yang beralamat di PKS Buluh Cina, tepatnya di Kota atau Kabupaten Rokan Hilir yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Riau.

PT. Dharma Wungu guna bergerak dalam bidang produksi kelapa sawit yang setiap hari melakukan pengelolaan, PT. Dharma Wungu Guna menerima kelapa sawit yang masuk, mengelola kelapa sawit menjadi CPO yang dihasilkan siap dipasarkan dan dijual kembali.

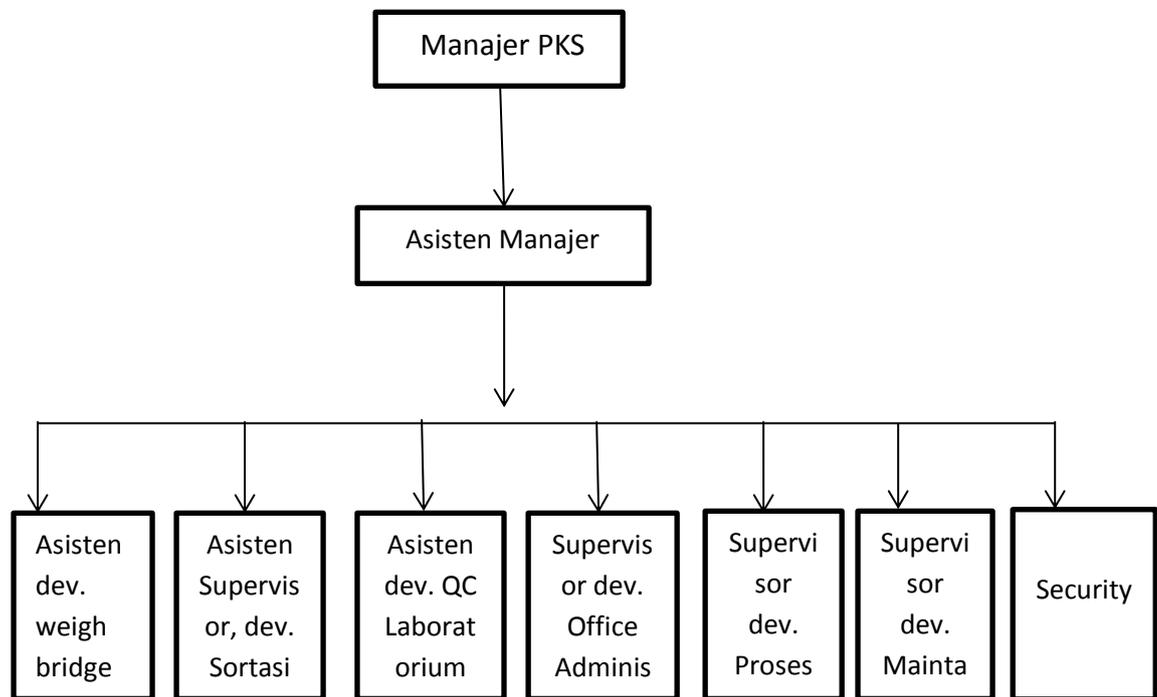
Dalam melaksanakan tugas operasional kelapa sawit dan pelayanan terhadap masyarakat PT. Dharma Wungu Guna selalu melakukan pendisiplinan terhadap karyawan agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat memuaskan. Begitu juga dalam penerima sawit yang datang pada perusahaan harus di pilih terlebih dahulu, yang tujuannya agar setelah pengelolaan hasilnya bagus sesuai standar yang telah ditetapkan.

4.2 Struktur Organisasi

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien, semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan harus dibagi menjadi tugas di bidangnya masing-masing. Pembagian tugas dapat diatur dalam struktur organisasi yang jelas untuk berfungsi sebagai kerangka dasar untuk menggambarkan tanggung jawab semua orang, otoritas, dan tanggung jawab untuk pekerjaan mereka.

Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi PKS PT. DWG (Dharma Wungu Guna) dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.1
PT. DWG (Dharma Wungu Guna) Kabupaten Rokan Hilir



Sumber: PKS PT. Dharma Wungu Guna, kabupaten Rokan Hilir

4.2.1 Manajer Pabrik

Manajer adalah merupakan tenaga pimpinan pelaksana, menjamin serta mengkoordinasi pekerjaan dibidang pengolahan pabrik kelapa sawit serta pengendalian mutu sesuai dengan tugas pokoknya. Manajer juga mengelola seluruh aset yang menjadi tanggung jawabnya, berupa kegiatan perencanaan, pelaksanaan operasional dan pemeliharaan pabrik kelapa sawit yang meliputi produksi, pengolahan teknis lapangan dan administrasi serta pengawasan untuk menghasilkan kinerja dalam bentuk laba secara maksimal dengan pedoman pada

kebijakan yang ditetapkan direksi. Manajer mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum, yang berbeda dibawah pengawasannya.
- b. Menyusun rencana pemeliharaan besar atau kecil. Rehabilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan atau efisien dibidang pengolahan, teknik pabrik dan pengendalian mutu.
- c. Pengawasan pelaksanaan penyusunan laporan-laporan harian, mingguan, bulanan, maupun triwulan, anggaran pembiayaan periode tiap triwulan mengenai persediaan bahan-bahan kimia, pengolahan, teknik pabrik, teknik umum dan pengendalian.
- d. Melaksanakan pengawasan yang inisiatif atas pelaksanaan pekerjaan dibidang pengolahan, teknik umum baik yang dilaksanakan dengan tenaga sendiri maupun tenaga pendorong.
- e. Mendorong perbaikan-perbaikan mutu produksi sesuai dengan tuntutan perubahan pasar.

Fungsi jembatan timbang ini yaitu, untuk menimbang beberapa jumlah TBS (tandan buah segar) yang dikirim pihak kebun maupun produksi/material lain yang masuk maupun keluar pabrik.

4.2.2 Asisten Manajer

Tugas pokok dari asisten manajer pada prinsipnya adalah melaksanakan tugas pimpinan untuk memimpin semua kegiatan operasi dilapangan. Secara rinci tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Membantu administrasi melaksanakan kebijakan direksi sesuai ketentuan pedoman kerja telah digariskan (surat edaran, surat instruksi dan memo)
- b. Melaksanakan pengawasan atas seluruh kegiatan pekerjaan dilapangan antara lain:
 - Mengevaluasi hasil kerja harian, bulanan, triwulan, semester dan tahunan mengenai biaya dan gerak produksi.
 - Memberikan saran perbaikan terhadap bawahan atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dilapangan
 - Membuat dan menyusun produksi serta rencana kerja anggaran perusahaan pada semua bagian
 - Berupaya untuk mencapai produksi yang optimal dengan mutu yang terbaik
 - Berupaya untuk mencapai rasa aman dalam bekerja.
- c. Bertanggung jawab langsung kepada administrasi sesuai dengan ruang lingkup tugas yang telah ditetapkan.

4.2.3 Asisten Devisi Weigh Bridge

Tugas dari devisi weigh bridge yaitu untuk mengukur berat yang dilengkapi dengan platform dan load cell sebagai sensor terhadap gaya berat (analog) yang diberikan dan mengirimkannya ke avery-weigh dan selanjutnya dikonversikan ke dalam satuan berat (digital). Sebelum proses penimbangan dilaksanakan, krani timbangan harus terlebih dahulu memperhatikan dan memeriksa kondisi unit timbangan sebagai berikut:

- Tiket jembatan timbangan harus sesuai dengan nomor urut yang lalu.
- Kondisi mesin printer baik.

- Uninterruptible power supply (UPS), hidup dan dalam kondisi baik (dapat menyimpan arus) sehingga apabila ada trouble pada arus listrik maka UPS dapat berfungsi dengan maksimal.

4.2.4 Asisten Supervisor Sortasi

Tugas dari asisten devisi Sortase yaitu megawasi pekerja sortase untuk memisahkan atau memilih-milih suatu komoditas atas dasar perbedaan faktor mutu namun belum sampai ke tahap penggolongan tingkat mutunya (grading). Jika proses pemisahan menghasilkan suatu tingkat mutu (grade) yang didasarkan pada standar mutu tertentu maka proses pemisahan tersebut dinamakan grading. Sortasi buah ini yaitu proses pemilihan atau pemisahan buah yang baik dari yang rusak atau cacat serta dari bermacam benda asing lainnya. Tujuan sortasi buah adalah untuk mendapatkan kualitas buah yang baik. Buah sawit yang telah dipanen dikebun dikirim ke pabrik kelapa sawit dengan menggunakan transportasi truk, tractor. Setelah sampai di pabrik akan dilakukan sortasi atau grading berdasarkan standar kriteria kualitas TBS (tandan buah segar). Tugas dan tanggung jawab asisten supervisor sortasi:

- Bertanggung jawab untuk menyortir tandan buah sawit segar (TBS) kelapa sawit.
- Pastikan semua minyak sawit yang digunakan dalam proses memenuhi standar yang ditetapkan.
- Periksa kehilangan oli dan inti selama pemrosesan.
- Mengawasi penggunaan bahan laboratorium dan bahan tambahan selama pemrosesan.

4.2.5 Asisten Quality Control Laboratorium

Selain pencatatan dan pelaporan, kontrol kualitas laboratorium juga dapat menganalisis faktor-faktor yang mengarah pada penyimpangan kualitas CPO sehingga manajemen dapat mengambil tindakan preventif dan korektif. Faktor pembentuk kualitas CPO adalah faktor bahan baku, metode kerja, personalia, mesin, metode kerja, dan lingkungan kerja. Biasanya faktor yang paling berpengaruh adalah batu, metode kerja, dan manusia. Fungsi dan tugas Laboratorium adalah:

1. Analisa mutu minyak sawit (CPO) dan inti sawit (kernel)
2. Analisa oil losses. Prosentase kehilangan minyak per FFB (oil losses/FFB)

pada:

- Janjang kosong
- Brondolan dalam janjang kosonh
- Janjangan keras
- Ampas fibre pada press
- Biji/nuts
- Sludge ex separator
- Solid basah ex decanter
- Limbah pabrik terakhir (Effluent)

3. Analisa kernel losses. Prosentase kehilangan kernel per FFB (kernel Loss/FFB) pada:

- Brondolan dalam jenjang kosong
- Janjang keras
- Fibre cyclone

- Cangkang hydrocyclone
 - LTDS
4. Menganalisa Raw water (bahan baku air, yang pada umumnya diperoleh dari pembuatan waduk konvensional atau dari air sungai) dan Boiler water
 5. Memonitor perubahan anaerobik dengan melakukan analisa rutin limbah (PME, palm mill effluent)..

Inti tugas dari Qc Laboratorium ini memeriksa spesifikasi inti sawit/kernel kualitas/kandungan minyak inti sawit/kernel. Asisten Qc Laboratorium dibantu oleh staff nya yaitu Analyst Lab/Operator Analyst, untuk mengetahui sample boy, sorter, dan grading. Tanggung jawab pekerjaan Qc Laboratorium yaitu, memastikan spec inti sawit sesuai dengan standard yang ditentukan.

4.2.6 Supervisor Admin

Supervisor admin bertugas untuk mengatur kerjanya para bawahannya (staf admin). Supervisor admin harus bertanggung jawab dalam memastikan semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga semua proses produksi berjalan lancar seperti monitoring produksi, pengawasan anak buah, melakukan intruksi kerja, dan bertanggung jawab kepada manager.

Administrasi dalam arti sempit merupakan kesibukan yang meliputi, catatan-catatan/pembukuan, korespondensi, pembukuan ringan, menetik, agenda, dan administrasi supaya teknis. Tugas staf admin yaitu jalankan kantor pelayanan, penyediaan fasilitas dan sarana administrasi perkantoran, merekap data perusahaan, menjawab telfon masuk untuk memahami posisi yang lebih baik sebagai penyedia layanan atau jasa, membuat surat, karna surat yang dikelola admin sebagian besar resmi dan sesungguhnya keperluan kantor, melakukan

perencanaan untuk sanggup mengatakan wujud kerja serupa untuk banyak pelanggan secara kolektif, keterampilan lain yaitu mempunyai keahlian yang lebih maka pasti dapat benar-bener berguna dan dapat membantu supervisor admin.

4.2.7 Supervisor Proses

Memonitor pelaksanaan kegiatan operasional dan pengawasan mulai dari stasiun Loading Ramp sampai Stasiun Press serta menjamin operasional Boiler, kamar mesin, water treatmen. Untuk mencapai kinerja yang optimal dengan pedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan manajer PKS, sesuai dengan tugas pokoknya mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- Memberikan pengarahan kepada para pekerja tentang tata cara penggunaan alat-alat pengolahan serta tentang keselamatan para pekerja pada setiap unit pengolahan.
- Mengkoordinasikan dan memeriksa seluruh tenaga kerja pada unit-unit pengolahan pabrik kelapa sawit
- Mengupayakan dan mencari tenaga kerja pengganti apabila pekerja pada unit pengolahan tersebut tidak dapat hadir karena sakit atau karena halangan lainnya.
- Mengawasi tenaga kerja pada saat mengolah agar tetap berada pada bagiannya masing-masing dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.
- Memberi laporan kepada asisten pabrik apabila ditemui kerusakan atau hal yang dicurigai terjadi kerusakan untuk diadakan pemeriksaan atau perbaikan.

4.2.8 Supervisor Maintenance

Supervisor Maintenance yaitu mengawasi pelaksanaan seluruh program kegiatan/pekerjaan pemeliharaan dan perawatan unit mesin-mesin utama serta mesin pendukung pengolahan buah sawit yang telah ditetapkan. Tugas dari Supervisor Maintenance yaitu:

- Mengatur tenaga kerja tukang reparasi umum untuk mengadakan perbaikan/reparasi mesin atau peralatan pada unit pengolahan minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit yang rusak sesuai instruksi asisten pabrik dan memeriksa hasil pekerjaan reparasi yang dilakukan.
- Mengadakan perawatan dan pemeriksaan unit pengolahan minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit serta instalasi lainnya sebelum mulai mengolah.
- Mengadakan perawatan dan pemeriksaan pada instalasi ketel uap.
- Mengkoordinir dan mengontrol tenaga tukang listrik, tukang pelumas dan tukang perawatan lori rebusan agar bekerja pada tugasnya masing-masing.
- Membuat rencana kerja harian dan rencana kerja reparasi besar pada hari-hari libur
- Mencatat jam kerja lembur pekerja bengkel umum jika bekerja di luar dinas.

4.2.9 Security

Secara umum sesuai dengan fungsinya sebagai security maka tugas dan tanggung jawab dari security PT. Dharma Wungu Guna tersebut pada dasarnya adalah mengawasi dan menjaga keamanan baik dilingkungan perkebunan maupun pabrik, serta pengiriman bahan baku tanda buah segar dari lahan perkebunan ke pabrik.

Secara rinci tugas dan tanggung jawab security ini menyusun jadwal kerja satuan pengamanan, menetapkan personil yang akan melaksanakan tugas pengamanan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan memberikan laporan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakukan dan mengawasi personil yang sedang melakukan pelaksanaan tugas pengamanan.

4.3 Aktivitas Perusahaan

PT. Dharma Wungu Guna dalam operasionalnya senantiasa berupaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang maksimal agar perusahaan maupun mencapai keuntungan secara optimal. Disamping itu, perusahaan juga menerapkan sistem manajemen pengendalian mutu agar produk yang dihasilkan mampu bersaing di pasar global.

Dalam mengelola usaha perkebunan, pihak perusahaan telah melakukan pengembangan budidaya kelapa sawit yang dilaksanakan dengan cara pembibitan, perawatan, pemupukan secara rutin serta pengangkut hasil kebun dengan menggunakan kendaraan umum perusahaan, setelah sampai di pabrik akan dilakukan sortasi atau grading berdasarkan standar kriteria kualitas TBS. Sortasi TBS (tandan buah segar) dilakukan melalui 2 cara antara lain:

Pemeriksaan secara acak, minimal 5% (lima persen) dari truk yang datang dari setiap bagian kebun (afdeling) di loading ramp pabrik, TBS dalam truk dibongkar dilantai untuk dilakukan sortasi. Pemeriksaan total dilakukan masing-masing truk yang datang dari setiap kebun/afdeling/supplier di loading ramp pabrik, TBS dalam truck dibongkar dilantai untuk dilakukan sortasi. TBS yang diterima di pabrik terlebih dahulu dilaksanakan penyortiran di loading ramp oleh petugas sortasi. Penyortiran lebih dikenal dengan kata Grading.

Grading adalah suatu kegiatan penyortiran tandan buah segar sebagai salah satu kendali mutu CPO yang akan dihasilkan baik dari segi kuantitas dan kualitas. Grading menjadi salah satu bagian dalam alur pengolahan TBS menjadi CPO dimana kegiatan grading memiliki beberapa fungsi antara lain untuk mengetahui kualitas dari TBS yang masuk ke pabrik dan sebagai laporan balik ke estate (kebun) akan kualitas dari TBS yang dikirim. Sebagai salah satu parameter yang akan mempengaruhi rendemen/OER (oil extrasion rendemen) di pabrik, dan kualitas minyak yang akan dihasilkan.

Acuan pembayaran TBS ke pihak 3 kegiatan grading dilakukan pada stasiun loading ramp dengan penyortiran tandan buah segar sesuai dengan kriteria dan standar grading yang telah ditentukan. Adapun standar grading buah yang dilakukan antara lain: buah mentah (*unripe*), buah mengkal (*under ripe*), buah matang (*over ripe*), tangkai panjang (*long stalk*), buah-buah abnormal (buah kartasi, buah kurang polinasi, buah sakit), janjang kosong (*empty bunch*), sampah (*dirt*) dan brondolan. Proses yang berlangsung dalam pengolahan TBS menjadi CPO meliputi Perebusan buah, Pelumatan dan pemerasan, Pemisahan minyak, Penampungan dan pemasaran hasil.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksesuaian deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna. Untuk melihat lebih dijelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	44	83,02%
2	Perempuan	9	16,98%
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 karyawan atau sebesar 83,02% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 karyawan atau sebesar 16,98%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dari pada perempuan. Hal ini dikarenakan perusahaan mengutamakan karyawan yang memiliki tenaga yang kuat guna menunjang produktivitas perusahaan.

5.1.2 Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang selain disamping faktor-faktor lainnya. Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	21-30 Tahun	21	39,62%
2	31-40 Tahun	28	52,83%
3	41-50 Tahun	4	7,55%
	> 50 Tahun	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas maka dapat diketahui beragam umur responden pada penelitian ini, umur responden yang berkontribusi yang paling besar berada pada usia 31-40 tahun yaitu 53,83% sedangkan umur 21-30 sebanyak 21 responden atau sebesar 39,62% dan sebanyak 4 repsonden memiliki rentang umur diatas 41-50 tahun sebanyak 4 karyawan atau sebesar 7,55%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Dharma Wungu Guna dominan rentang umur 31-40 tahun, rentang umur tersebut menandakan bahwa aktivitas ^{kerjanya} sangat

produktif dan menunjang hasil kinerja yang baik serta dapat mengontrol emosi yang stabil.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden pada PT. Dharma Wungu Guna di kelompokkan kedalam empat kelompok pendidikan yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK), pendidikan Diploma (DIII) dan pendidikan Sarjana (S1). Untuk lebih jelasnya jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMP	5	9,43%
2	SMA/SMK	37	69,81%
3	D III	2	3,77%
4	Sarjana S1	9	16,98%
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan dominan adalah SMA/SMK sederajat sebanyak 37 orang karyawan atau sebesar 69,81% sedangkan untuk responden berlatar belakang pendidikan DIII sebanyak 2 orang karyawan atau sebesar 3,77% dan kemudian responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana S1 sebanyak 9 orang karyawan atau sebesar 16,98% serta responden latar belakang pendidikan SMP sebanyak 5 karywan atau sebesar 9,34%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK memiliki kontribusi dalam penelitian ini.

5.1.4 Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Karyawan yang bekerja dikategorikan dalam 5 komposisi yaitu < 1 Tahun, 2-5 Tahun, 6-10 Tahun, 11-15 Tahun, dan diatas 15 Tahun. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	-	-
2	2-5 Tahun	11	20,75%
3	6-10 Tahun	23	43,40%
4	11-15 Tahun	17	32,08%
5	> 15 Tahun	2	3,77%
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5.4 diatas dapat dilihat dari 41 responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 23 karyawan atau sebesar 43,40%, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna ini memiliki masa kerja 6-10 tahun, hal ini dikarenakan karyawan tersebut bukanlah karyawan kontrak lagi melainkan karyawan tetap dan mereka sudah matang dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan akan cepat selesai dan hasil kinerjanya sangat baik.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode kolerasi *product moment*

terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ dengan sampel sebanyak 53 karyawan, nilai kritis korelasi *product moment* atau disebut r tabel adalah 0,265. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi *product moment* terkoreksi lebih besar dari 0,265 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode *alpha-cronbach*. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien *alpha-cronbach* lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

5.2.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner penempatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
TP 1	0,741	0,265	Valid
TP 2	0,667	0,265	Valid
TP 3	0,904	0,265	Valid
TP 4	0,860	0,265	Valid
TP 5	0,724	0,265	Valid
TP 6	0,827	0,265	Valid
Item Pernyataan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
PK 1	0,617	0,265	Valid
PK 2	0,638	0,265	Valid
PK 3	0,811	0,265	Valid
PK 4	0,603	0,265	Valid
PK 5	0,728	0,265	Valid

PK 6	0,655	0,265	Valid
PK 7	0,618	0,265	Valid
PK 8	0,746	0,265	Valid
Item Pernyataan	Korelasi Product Moment (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
KK 1	0,712	0,265	Valid
KK 2	0,765	0,265	Valid
KK 3	0,949	0,265	Valid
KK 4	0,878	0,265	Valid

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dengan 53 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data *SPSS Version 24.00* lebih besar dari r tabel 0,265 sehingga butir/item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach's*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Tingkat Pendidikan (X1)	0,873	Reliable
Pengalaman Kerja (X2)	0,828	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	Reliable

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji secara reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien variabel reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen yang digunakan nyatakan reliable/handal.

5.3 Analisis Deskriptif Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Pada zaman modern peranan pendidikan dalam pembangunan guna mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan semangkin penting. Pendidikan sebagai optimalisasi sumber daya manusia yang cenderung lebih bersifat formal menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan ataupun direncanakan.

5.3.1 Jenjang Pendidikan Yang Dimiliki Karyawan

Pendidikan karyawan menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam menyusun struktur dan skala upah. Karyawan yang memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi tentu saja harus memperoleh upah yang lebih besar. Pihak perusahaan dapat menetapkan kualifikasi pendidikan tertentu untuk menjalankan sebuah jabatan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Jenjang Pendidikan Yang Dimiliki Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	69,81%
2	Setuju	16	30,19%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan bahwa sebanyak 37 responden dengan persentase 69,81% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 16 responden atau dengan persentasi 30,19% menjawab setuju. Dari hasil analisis penulis jenjang pendidikan yang tinggi mempengaruhi dari hasil kinerja karyawan, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan PT. Dharma Wungu Guna sejatinya yang telah bekerja pada bagian office tentunya telah memiliki jenjang pendidikan minimal SMA/SMK dan diatasnya, perusahaan mengutamakan pendidikan tinggi guna untuk mempercepat pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan merasa jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan telah sesuai dengan yang diharapkan dan besaran gaji yang di terima pun telah sesuai dengan apa yang diinginkan dan jenjang pendidikan karyawan akan menjadi penentu kematangan dari diri karyawan untuk mengambil keputusan saat bekerja.

5.3.2 Kesesuaian Jenjang Pendidikan Dengan Keahlian Yang Dimiliki

Jenjang pendidikan tidak selalu menentukan apakah karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja, karena jenjang pendidikan yang tinggi belum tentu bisa memberikan kontribusi sepenuhnya pada perusahaan. Setiap karyawan memiliki keahlian yang berbeda-beda, jenjang pendidikan setara Sekolah Menengah Atas (SMA) kadang lebih memiliki keahlian yang baik dalam bekerja. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai kesesuaian jenjang pendidikan dengan keahlian yang dimiliki dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Kesesuaian Jenjang Pendidikan Dengan Keahlian Yang Dimiliki

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	32,07%
2	Setuju	33	62,27%
3	Cukup Setuju	3	5,66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian jenjang pendidikan dengan keahlian yang dimiliki bahwa sebanyak 17 responden dengan persentase 32,07% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 33 responden atau dengan persentasi 62,27% menjawab setuju dan sebanyak 3 responden atau dengan persentase 5,66% menjawab cukup setuju. Dari hasil analisis penulis maka kesesuaian jenjang pendidikan terhadap keahlian tentunya mempunyai presisi dalam menghasilkan hasil kinerja karyawan, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin banyak pula pengetahuan dan keahlian, namun jenjang pendidikan tidak selalu menentukan apakah karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja, karena jenjang pendidikan yang tinggi

belum tentu bisa memberikan kontribusi sepenuhnya pada perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Namun masih terdapat responden yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan sedikitnya 3 responden, hal ini terjadi karena menurutnya keahlian karyawan tersebut kurang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kemampuan diri karyawan tercipta dari diri karyawan itu sendiri, keahlian karyawan dapat didapatkan dari Sekolah seperti Sekolah Menengah Atas atau SMA.

5.3.3 Kesesuaian Jenjang Pendidikan & Jabatan Yang Dimiliki Karyawan

Jenjang pendidikan sangat mempengaruhi jabatan dalam perusahaan, karena jabatan yang tinggi tentunya harus diimbangi dengan jenjang pendidikan yang tinggi dan memiliki kemampuan dan keahlian dalam mengambil keputusan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai kesesuaian jenjang pendidikan dengan jabatan yang dimiliki karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Kesesuaian Jenjang Pendidikan Dengan Jabatan Yang Dimiliki Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	15,09%
2	Setuju	23	43,40%
3	Cukup Setuju	20	37,74%
4	Tidak Setuju	2	3,77%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian jenjang pendidikan dengan jabatan yang dimiliki karyawan bahwa sebanyak 8 responden dengan persentase 15,09% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 23 responden atau dengan persentasi 43,40%

menjawab setuju, sebanyak 20 responden atau dengan persentase 37,74% menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau dengan persentase 3,77% menjawab tidak setuju. Dari hasil analisis penulis maka kesesuaian jenjang pendidikan pada jabatan yang ada pada PT. Dharma Wungu Guna belum sepenuhnya di nilai baik oleh karyawan, pasalnya terdapat 20 responden yang menyatakan cukup setuju dengan kesesuaian pendidikan dengan jabatan yang diberikan, mereka menilai bahwa jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan jenjang pendidikan dari karyawan. Sedangkan terdapat 2 responden menyatakan tidak setuju dengan kesesuaian pendidikan dengan jabatan karena menurutnya jabatan yang sedang diemban tidak sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan telah setuju dengan apa yang mereka rasakan dan lihat, kurang lebih 50% karyawan menilai bahwa jenjang pendidikan telah sesuai dengan jabatan yang telah dibebankan.

5.3.4 Sertifikasi Yang Dimiliki Karyawan

Sertifikasi kompetensi kerja adalah merupakan suatu pengakuan terhadap tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah dipersyaratkan, dengan demikian sertifikasi kompetensi memastikan bahwa tenaga kerja (pemegang setifikat) tersebut terjamin akan kredibilitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai sertifikat yang dimiliki karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Sertifikasi Yang Dimiliki Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	13,20%
2	Setuju	23	43,40%
3	Cukup Setuju	23	43,40%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai sertifikat yang dimiliki karyawan bahwa sebanyak 7 responden dengan persentase 13,20% menyatakan sangat setuju dan kemudian sebanyak 23 responden atau dengan persentasi 43,40% menjawab setuju dan cukup setuju. Dari hasil analisis penulis sertifikasi karyawan belum sepenuhnya terealisasi pada PT. Dharma Wungu Guna, para karyawan menilai sertifikasi perlu dilakukan guna untuk mengasah skill yang ada pada karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori cukup setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan mengharapkan adanya sertifikasi keahlian guna untuk mendapatkan sertifikat kompetensi kemampuan kerja. Adapun sertifikasi yang sering disering digunakan dalam perusahaan misalnya sertifikasi keahlian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Sertifikasi ini digunakan sebagai tanggap darurat saat bekerja, karyawan dituntut untuk dapat mengutamakan keselamatan dalam bekerja, yang dikarenakan jika terjadi kecelakaan kerja perusahaan akan mengeluarkan biaya untuk biaya pengobatan karyawan.

5.3.5 Pelatihan Yang Dikuti Karyawan Berjalan Dengan Efektif

Program pelatihan yang efektif tentu saja akan sangat bermanfaat bagi semua karyawan yang mengikuti program tersebut. Secara tidak langsung, saat

semua karyawan telah mampu bekerja dengan lebih baik, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positifnya. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pelatihan yang diikuti karyawan berjalan dengan efektif yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Pelatihan Yang Dikuti Karyawan Berjalan Dengan Efektif

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	50,94%
2	Setuju	22	41,51%
3	Cukup Setuju	4	7,55%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pelatihan yang diikuti karyawan berjalan dengan efektif bahwa sebanyak 27 responden dengan persentase 50,94% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 22 responden atau dengan persentasi 41,51% menjawab setuju dan sebanyak 4 responden atau dengan persentase 7,55% menjawab cukup setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa pelatihan kerja karyawan dinilai telah sangat baik dan sesuai dengan harapan karyawan, pelatihan kerja mempunyai manfaat yaitu untuk mengasah kemampuan karyawan dan menambah wawasan dalam bekerja. Setiap karyawan akan memperoleh apa yang dibutuhkan untuk pengembangan diri. Secara tidak langsung, saat semua karyawan telah mampu bekerja dengan lebih baik, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positifnya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan telah merasakan adanya pelatihan kerja yang memadai dan efektif yang dilakukan

secara berkala. Pelatihan ini berguna untuk menambah wawasan karyawan dalam bidang kerjanya terutama dalam bidang pengolahan dan laboratorium yang membutuhkan pengetahuan lebih dalam bidang kerja masing-masing.

5.3.6 Kepribadian Yang Dimiliki Karyawan Mampu Membentuk Kemampuan Diri

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temperamen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi & temperamen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang baku/berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang sedang di hadapi, sehingga jadi ciri khas pribadinya. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai kepribadian yang dimiliki karyawan mampu membentuk kemampuan diri yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Kepribadian Yang Dimiliki Karyawan Mampu Membentuk Kemampuan Diri

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	25,41%
2	Setuju	20	37,73%
3	Cukup Setuju	16	30,19%
4	Tidak Setuju	3	5,66%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kepribadian yang dimiliki karyawan mampu membentuk kemampuan diri bahwa sebanyak 14 responden dengan persentase 25,41% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 20 responden atau dengan persentasi 37,73% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 16 responden atau dengan persentase

30,19% menjawab cukup setuju dan sebanyak 3 responden atau dengan persentase 5,66% menjawab tidak setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa kepribadian yang baik tentunya akan menjadikan karyawan yang teladan dan akan patuh terhadap aturan perusahaan dan akan menjadi karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik. Namun terdapat 3 responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan yang telah diajukan, melihat dari profilnya responden ini berada pada umur yang relative muda dan masih belum bisa mengontrol emosionalnya sehingga etika dan sikap kerjanya masih kurang. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Hal ini dikarenakan seorang karyawan akan dinilai baik jika mempunyai etika dalam bekerja yang baik, kemampuan dan keahlian kerja akan menjadi nilai lebih jika kepribadian seorang karyawan baik dan hasil kinerjanya pun akan baik dan maksimal.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan

Tabel 5.13
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Tingkat Pendidikan (X1)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan	37	16	-	-	-	
	Bobot Skor	185	64	-	-	-	249
2	Kesesuaian jenjang pendidikan dengan	17	33	3	-	-	
	Bobot Skor	85	132	9	-	-	226
3	Kesesuaian jenjang pendidikan dengan jabatan yang dimiliki karyawan	8	23	20	2	-	
	Bobot Skor	40	92	60	4	-	196
4	Sertifikat yang dimiliki karyawan	7	23	23	-	-	
	Bobot Skor	35	92	69	-	-	196
5	Pelatihan yang diikuti karyawan berjalan dengan efektif	27	22	4	-	-	
	Bobot Skor	135	88	12	-	-	235
6	Kepribadian yang dimiliki karyawan mampu membentuk kemampuan diri	14	20	16	3	-	
	Bobot Skor	70	80	48	6	-	204
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1306

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel tingkat pendidikan pada PT. Dharma Wungu Guna dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1306. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 6 \times 5 \times 53 = 1590$$

$$\text{Nilai terendah} = 6 \times 1 \times 53 = 318$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1590 - 318}{5} = 254$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel tingkat pendidikan pada PT. Dharma Wungu Guna, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1334 - 1588

Baik = 1080 - 1334

Cukup = 826 - 1080

Tidak Baik = 572 - 826

Sangat Tidak Baik = 318 - 572

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel tingkat pendidikan pada PT. Dharma Wungu Guna berada pada kategori baik hal ini dilihat dari kriteria penilaian berada diantara 1080 - 1334. Dari hasil rekapitulasi maka diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah baik dalam mengukur variabel tingkat pendidikan yang ada pada PT. Dharma Wungu Guna. Oleh karena itu semakin tinggi nilai kriteria maka semakin baik pula tingkat pendidikan pada perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan perusahaan, semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja adalah hubungan masalah, tuntutan, tugas, dan ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya. Pengalaman kerja dapat digunakan untuk pengembangan karyawan, berbagai cara tersebut meliputi memperbesar pekerjaan saat ini, perputaran pekerjaan, peralihan, promosi, gerakan ke bawah, dan tugas sementara. Dimensi pengalaman kerja dapat dilihat

dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Penyebab terkuat dalam komitmen afektif adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman-pengalaman yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan untuk merasa nyaman dalam organisasi serta kompeten dalam melakukan pekerjaan sesuai peranannya.

5.5.1 Karyawan Mampu Menangani Pekerjaan Dibawah Tekanan

Bekerja di bawah tekanan berarti tugas kerja yang diselesaikan juga banyak. Oleh sebab itu, setelah menyusun daftar kegiatan prioritas, ada baiknya untuk segera dikerjakan. Walaupun terlihat tidak terlalu padat, karyawan dituntut wajib fokus. Menundanya akan membuat karyawan tidak terlihat profesional. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai karyawan mampu menangani pekerjaan dibawah tekanan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Karyawan Mampu Menangani Pekerjaan Dibawah Tekanan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	36	67,92%
2	Setuju	16	30,19%
3	Cukup Setuju	1	1,89%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menangani pekerjaan dibawah tekanan bahwa sebanyak 36 responden dengan persentase 67,92% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 16 responden atau dengan persentasi 30,19% menjawab setuju dan selanjutnya sebanyak 1 responden atau dengan persentase 1,89% menjawab cukup setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa karyawan telah mampu

mengerjakan pekerjaan dibawah tekanan, namun masih ada 1 responden yang belum bisa bekerja dibawah tekanan hal ini dikarenakan karyawan ini baru bekerja ataupun pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan karyawan telah mampu menyelesaikan pekerjaan walaupun karyawan diberikan tekanan, tekanan ini diberikan kepada karyawan yang berguna untuk agar karyawan tersebut dapat memacu pekerjaannya agar cepat selesai dan maksimal guna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Karyawan juga dituntut untuk dapat bekerja secara professional dan berkomitmen, tujuan adanya tekanan ini berguna untuk memaksimalkan tujuan perusahaan.

5.5.2 Karyawan Mampu Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Baru Yang Diberikan

Setiap karyawan memiliki kapasitas yang sangat unik untuk disiplin, komunikasi, dan pertumbuhan. Sebagai seorang pemimpin, tugas karyawan untuk mencari tahu hal apa yang bisa membuat mereka tergerak, kemudian gunakan informasi itu untuk membuat karyawan lebih bertanggung jawab. Akuntabilitas di tempat kerja sangat penting untuk keberhasilan karyawan dan bisnis perusahaan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan baru yang diberikan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Karyawan Mampu Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Baru Yang Diberikan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	43,40%
2	Setuju	28	52,83%
3	Cukup Setuju	2	3,77%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan baru yang diberikan bahwa sebanyak 23 responden dengan persentase 43,40% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 28 responden atau dengan persentasi 52,83% menjawab setuju dan selanjutnya sebanyak 2 responden atau dengan persentase 3,77% menjawab cukup setuju. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa sebagian karyawan dapat bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh atasan, mereka bertanggung jawab penuh deng pekerjaan barunya walau pekerjaan sebelumnya belum selesai. Akuntabilitas di tempat kerja sangat penting untuk keberhasilan karyawan dan bisnis perusahaan. Sebagai seorang pemimpin, tugas karyawan adalah untuk mencari tahu hal apa yang bisa membuat mereka tergerak, kemudian gunakan informasi itu untuk membuat karyawan lebih bertanggung jawab.

5.5.3 Karyawan Mampu Mengembangkan Keterampilan Baru

Bagi perusahaan besar karyawan adalah aset yang harus terus dikembangkan. Tujuan pengembangan ini adalah meningkatkan produktivitas kerja, melakukan efisiensi, memberikan kesempatan berkarier, atau menemukan

potensi karyawan. Biasanya atasan langsung yang bertanggung jawab pada pengembangan tersebut. Masalahnya adalah banyak atasan yang tidak tahu cara mengembangkan karyawan atau bawahannya. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengembangkan keterampilan baru yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Karyawan Mampu Mengembangkan
Keterampilan Baru

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	24,53%
2	Setuju	24	45,28%
3	Cukup Setuju	15	28,30%
4	Tidak Setuju	1	1,89%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengembangkan keterampilan baru bahwa sebanyak 13 responden dengan persentase 24,53% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 24 responden atau dengan persentasi 45,28% menjawab setuju, kemudian sebanyak 15 responden dengan persentase 28,30% menjawab cukup setuju dan selanjutnya sebanyak 1 responden atau dengan persentase 1,89% menjawab tidak setuju. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa keterampilan karyawan di nilai telah baik pada PT. Dharma Wungu Guna, hal ini dikarenakan sedikitnya 24 responden telah menyatakan setuju. Karyawan yang kreatif tentunya akan menggunakan ide kreatifnya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan efisien. Tujuan pengembangan ini adalah meningkatkan produktivitas kerja, melakukan efisiensi, memberikan kesempatan

berkarier, atau menemukan potensi karyawan. Sebenarnya keterampilan karyawan ini digunakan oleh karyawan itu sendiri untuk memudahkan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

5.5.4 Karyawan Mampu Menanggapi Perubahan Dalam Perusahaan

Mengatur dan mengelola perubahan budaya di tempat kerja merupakan sebuah pekerjaan yang bisa dibilang menakutkan. Alasannya adalah perubahan jenis ini memiliki berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi. Banyak faktor dan keadaan yang membuat sebuah perusahaan harus melakukan perubahan budaya di tempat kerja. Faktor dan alasan bisa berupa perubahan dalam pertumbuhan perusahaan, manajemen atau kepemimpinan perusahaan yang berganti, banyaknya *turnover* yang dialami perusahaan tersebut dan sebagainya. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai karyawan mampu menanggapi perubahan dalam perusahaan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Karyawan Mampu Menanggapi Perubahan
Dalam Perusahaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	32,07%
2	Setuju	24	45,28%
3	Cukup Setuju	12	22,64%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menanggapi perubahan dalam perusahaan bahwa sebanyak 17 responden dengan persentase 32,07% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 24 responden atau dengan persentasi 45,28% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 12 responden dengan persentase 22,64%

menjawab cukup setuju. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa perubahan yang terjadi pada perusahaan tentunya akan menjadi momok pada diri karyawan pasalnya jika perusahaan melakukan restrukturisasi maka terjadilah ketidaktahuan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan. Alasannya adanya perubahan jenis ini memiliki berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dituntut harus siap dengan segala kondisi yang akan terjadi pada perusahaan.

5.5.5 Karyawan Berhasil Menangani Tekanan Yang Diberikan Pihak Manager

Beban dan tuntutan pekerjaan menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari begitu para karyawan terjun ke dunia kerja yang profesional. Karyawan akan dihadapkan pada berbagai target, tantangan, bahkan konflik yang menuntutmu untuk mampu bekerja di bawah tekanan. Karena itulah kemampuan bekerja di bawah tekanan menjadi salah satu *skill* yang harus dimiliki oleh setiap pekerja. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai karyawan berhasil menangani tekanan yang diberikan pihak manager yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Karyawan Berhasil Menangani Tekanan Yang Diberikan Pihak Manager

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	50,94%
2	Setuju	22	41,51%
3	Cukup Setuju	4	7,55%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan berhasil menangani tekanan yang diberikan pihak manager bahwa sebanyak 27 responden dengan persentase 50,94% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 22 responden atau dengan persentasi 41,51% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 4 responden dengan persentase 7,55% menjawab cukup setuju. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa karyawan telah mampu mengerjakan pekerjaan dibawah tekanan, namun masih ada 4 responden yang belum bisa bekerja dibawah tekanan, mungkin saja hal ini dikarenakan karyawan ini baru bekerja ataupun pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Karyawan akan dihadapkan pada berbagai target, tantangan, bahkan konflik yang menuntutmu untuk mampu bekerja di bawah tekanan.

5.5.6 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tenggat Waktu Yang Jelas

Dalam dunia usaha sering kali kita dengar waktu lebih penting dari pada uang. Produktivitas karyawan sangat erat hubungannya dengan manajemen waktu kerja dari karyawan. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras atau bahkan bukan solusi tepat yang bisa menjadi bumerang bagi perusahaan atau *leader*. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang jelas yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan
Tenggat Waktu Yang Jelas

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	32,07%
2	Setuju	22	41,51%
3	Cukup Setuju	13	24,53%
4	Tidak Setuju	1	1,89%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang jelas bahwa sebanyak 17 responden dengan persentase 32,07% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 22 responden atau dengan persentasi 41,51% menjawab setuju, kemudian sebanyak 13 responden dengan persentase 24,53% menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden dengan persentase 1,89% menjawab tidak setuju. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa ternyata masih banyak para karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Mungkin saja dari banyaknya karyawan yang menjawab cukup setuju ini mempunyai alasan bahwa tekanan waktu yang diberikan sedikit dan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaannya yang diberikan.

5.5.7 Karyawan Mampu Menangani Pekerjaan Selain Devisi Yang Dimiliki

Sikap professional dalam dunia kerja telah menjadi syarat wajib bagi setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Seorang karyawan harus bisa beradaptasi untuk mempertahankan profesionalitasnya dalam berbagai macam kondisi. Karyawan yang bersikap profesional mampu memahami hubungan dan

relasi, mengerti tugas dan tanggung jawab, serta bisa fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai karyawan mampu menangani pekerjaan selain devisi yang dimiliki yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Karyawan Mampu Menangani Pekerjaan
Selain Devisi Yang Dimiliki

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	33,96%
2	Setuju	32	60,38%
3	Cukup Setuju	3	5,66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menangani pekerjaan selain devisi yang dimiliki bahwa sebanyak 18 responden dengan persentase 33,96% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 32 responden atau dengan persentasi 60,38% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 3 responden dengan persentase 5,66% menjawab cukup setuju. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Dari hasil analisis penulis karyawan telah memiliki sikap loyalitas pada perusahaan hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang menjawab setuju. Karyawan yang bersikap profesional mampu memahami hubungan dan relasi, mengerti tugas dan tanggung jawab, serta bisa fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaan.

5.5.8 Karyawan Mampu Mengatasi Masalah Yang Timbul Dari Pekerjaannya

Masalah seringkali terjadi di tempat kerja tanpa terduga. Pada saat yang sama, karyawan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang ada. Namun, tidak semua orang atau karyawan memiliki *skill problem solving* atau kemampuan untuk memecahkan masalah dengan baik. Dengan memiliki kemampuan *problem solving* dengan baik, maka karyawan dapat melihat peluang atau kesempatan dengan lebih baik. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengatasi masalah yang timbul dari pekerjaannya yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Karyawan Mampu Mengatasi Masalah Yang Timbul Dari Pekerjaannya

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	18,87%
2	Setuju	23	43,40%
3	Cukup Setuju	18	33,96%
4	Tidak Setuju	2	3,77%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.20 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menangani pekerjaan selain devisa yang dimiliki bahwa sebanyak 18 responden dengan persentase 33,96% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 32 responden atau dengan persentase 60,38% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 3 responden dengan persentase 5,66% menjawab cukup setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa kepribadian yang baik tentunya akan menjadikan karyawan yang teladan dan akan patuh terhadap aturan perusahaan dan akan menjadi karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian

yang baik. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah bukan hanya untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang ada. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Hal ini dikarenakan karyawan telah matang dalam menyelesaikan masalah ditempat kerja dan telah memiliki etika yang baik ditempat kerja. Karyawan akan dihargai atas jika memiliki sikap yang baik dan professional dalam menyelesaikan masalah, penyelesaian masalah akan cepat selesai jika di selesaikan dengan sikap yang professional.

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja

Tabel 5.22
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Pengalaman Kerja (X ₂)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan mampu menangani pekerjaan dibawah tekanan	36	16	1	-	-	
	Bobot Skor	180	64	3	-	-	247
2	Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan baru yang diberikan	23	28	2	-	-	
	Bobot Skor	115	112	6	-	-	233
3	Karyawan mampu mengembangkan keterampilan baru	13	24	15	1	-	
	Bobot Skor	65	96	45	2	-	208
4	Karyawan mampu menanggapi perubahan dalam perusahaan	17	24	12	-	-	
	Bobot Skor	85	96	36	-	-	217
5	Karyawan berhasil menangani tekanan yang diberikan pihak manager	27	22	4	-	-	
	Bobot Skor	135	44	12	-	-	191
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang jelas	17	22	13	1	-	

	Bobot Skor	85	44	39	2	-	170
7	Karyawan mampu menangani pekerjaan selain devisa yang dimiliki	18	32	3	-	-	
	Bobot Skor	90	128	9	-	-	227
8	Karyawan mampu mengatasi masalah yang timbul dari pekerjaannya	10	23	18	2	-	
	Bobot Skor	50	92	54	4	-	200
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1693

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel pengalaman kerja pada PT. Dharma Guna Wungu dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1693. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 53 = 2120$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 53 = 424$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2120 - 424}{5} = 339$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel pengalaman kerja pada PT. Dharma Wungu Guna, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1780 - 2119$$

$$\text{Baik} = 1441 - 1780$$

$$\text{Cukup} = 1102 - 1441$$

$$\text{Tidak Baik} = 763 - 1102$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 424 - 763$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel pengalaman kerja pada PT. Dharma Wungu Guna berada pada kategori

baik. Kriteria penilaian berada diantara 2091 - 2583. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pada PT. Dharma Wungu Guna menurut para karyawan telah baik dan hasil kerja para karyawan telah diatas standar kerja PT. Dharma Wungu Guna maka dengan hasil kerja karyawan tersebut maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan efisien. Pengalaman kerja yang baik tentunya akan menjadi nilai tambah bagi karyawan karena untuk menyelesaikan pekerjaan tentunya membutuhkan keterampilan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang telah diberikan akan dapat selesai tepat waktu.

5.7 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan, dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

5.7.1 Karyawan Dapat Menyelesaikan Masalah Serta Memiliki Sikap Kerja Yang Positif Di Tempat Kerja

Masalah seringkali terjadi di tempat kerja tanpa terduga. Pada saat yang sama, karyawan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang ada. Namun, tidak semua orang atau karyawan memiliki *skill problem solving* atau kemampuan untuk memecahkan masalah dengan baik. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan masalah serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Karyawan Dapat Menyelesaikan Masalah Serta
Memiliki Sikap Kerja Yang Positif Di Tempat Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	73,58%%
2	Setuju	14	26,42%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan masalah serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja bahwa sebanyak 39 responden dengan persentase 73,58% menyatakan sangat setuju dan kemudian sebanyak 14 responden atau dengan persentasi 26,42% menjawab setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa kepribadian yang baik tentunya akan menjadikan karyawan yang teladan dan akan patuh terhadap aturan perusahaan dan akan menjadi karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah bukan hanya untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang ada. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan karyawan telah matang dalam menyelesaikan masalah ditempat kerja dan telah memiliki etika yang baik ditempat kerja. Karyawan akan dihargai atas jika memiliki sikap yang baik dan professional dalam menyelesaikan masalah, penyelesaian masalah akan cepat selesai jika di selesaikan dengan sikap yang professional.

5.7.2 Kualitas Dalam Setiap Pekerjaan

Karyawan yang memiliki intelektual quality (IQ) yang tinggi akan melakukan hal sebaik mungkin untuk hasil yang memuaskan. Bahwa keberhasilan

atas kinerja yang dilakukannya merupakan kepuasan tersendiri atas hasil pekerjaan yang dilakukannya. Kualitas kerja yang tinggi akan menghasilkan sesuatu yang baru, PT. Dharma Wungu Guna sangat membutuhkan kualitas pekerjaan karyawannya karena suatu pekerjaan yang dapat dilakukan dengan tepat waktu dan pekerjaan yang diberikan diluar organisasi akan dilakukan dengan baik pula. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai kualitas dalam setiap pekerjaan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Kualitas Dalam Setiap Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	32,08%
2	Setuju	36	67,92%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kualitas dalam setiap pekerjaan bahwa sebanyak 17 responden dengan persentase 32,09% menyatakan sangat setuju dan kemudian sebanyak 36 responden atau dengan persentasi 67,92% menjawab setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa para karyawan mengutamakan kualitas kerjanya, hal ini dikarenakan karyawan mengutamakan mutu hasil kerjanya. Bahwa keberhasilan atas kinerja yang dilakukannya merupakan kepuasan tersendiri atas hasil pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Hal ini dikarenakan kualitas kerja yang tinggi akan menghasilkan sesuatu yang baru, perusahaan sangat membutuhkan kualitas pekerjaan karyawannya karena suatu pekerjaan

yang dapat dilakukan dengan tepat waktu dan pekerjaan yang diberikan diluar organisasi akan dilakukan dengan baik pula.

5.7.3 Seseorang Dapat Menyelesaikan Pekerjaannya Dalam Periode Waktu Yang Telah Ditentukan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan dapat mengatur waktu kerja dengan baik. Waktu merupakan karunia dari sang pencipta yang memiliki sifat tidak dapat disimpan, tidak dapat di ulang dan tidak dapat dihentikan. Kinerja karyawan akan efektif jika karyawan dapat membagi waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Seseorang Dapat Menyelesaikan Pekerjaannya Dalam Periode Waktu Yang Telah Ditentukan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	16,98%
2	Setuju	23	43,40%
3	Cukup Setuju	19	35,85%
4	Tidak Setuju	2	3,77%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.24 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan bahwa sebanyak 9 responden dengan persentase 16,98% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 23 responden atau dengan persentasi 43,40% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 19 responden atau

dengan persentasi 35,85% menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau dengan persentasi 3,77% menjawab tidak setuju. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa ternyata masih banyak para karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Mungkin saja dari banyaknya karyawan yang menjawab cukup setuju ini mempunyai alasan bahwa tekanan waktu yang diberikan sedikit dan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaanya yang diberikan.

5.7.4 Suatu Jenis Pekerjaan Tertentu Menuntut Kehadiran Dalam Mengerjakannya Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan

Waktu merupakan karunia dari sang pencipta yang memiliki sifat tidak dapa disimpan, tidak dapat di ulang dan tidak dapat dihentikan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan dapat mengatur waktu kerja dengan baik. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Suatu Jenis Pekerjaan Tertentu Menuntut Kehadiran Dalam Mengerjakannya Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	15,09%
2	Setuju	22	41,51%
3	Cukup Setuju	23	43,40%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		53	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.24 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan bahwa sebanyak 8 responden dengan persentase 15,09% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 22 responden atau dengan persentasi 41,51% menjawab setuju dan sebanyak 23 responden atau dengan persentasi 43,40% menjawab cukup setuju. Dari hasil analisis penulis bahwa ternyata masih banyak para karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pekerjaan yang mendadak tentunya akan membuat kewalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, namun itu merupakan sebuah tuntutan perusahaan untuk para karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan banyak karyawan kurang setuju dengan adanya pekerjaan yang tiba-tiba diberikan dan tidak sesuai dengan jam kerja. Namun jika pekerjaan diberikan secara tiba-tiba dan dituntut untuk selesai tepat pada waktunya tentunya akan membuat karyawan merasa kelelahan dan membuat hasil kinerja karyawan menurun.

5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Tabel 5.27
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan dapat menyelesaikan masalah serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja	39	14	-	-	-	
	Bobot Skor	195	56	-	-	-	251
2	Kualitas dalam setiap pekerjaan	17	36	-	-	-	
	Bobot Skor	85	144	-	-	-	229
3	Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan	9	23	19	2	-	
	Bobot Skor	40	92	57	4	-	193
4	Suatu jenis pekerjaan tertentu menentuk kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	8	22	23	-	-	
	Bobot Skor	40	88	69	-	-	197
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	870

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 870. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 4 \times 5 \times 53 = 1060$$

$$\text{Nilai terendah} = 4 \times 1 \times 53 = 212$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1060 - 212}{5} = 170$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna, maka dapat ditentukan dibawah ini:

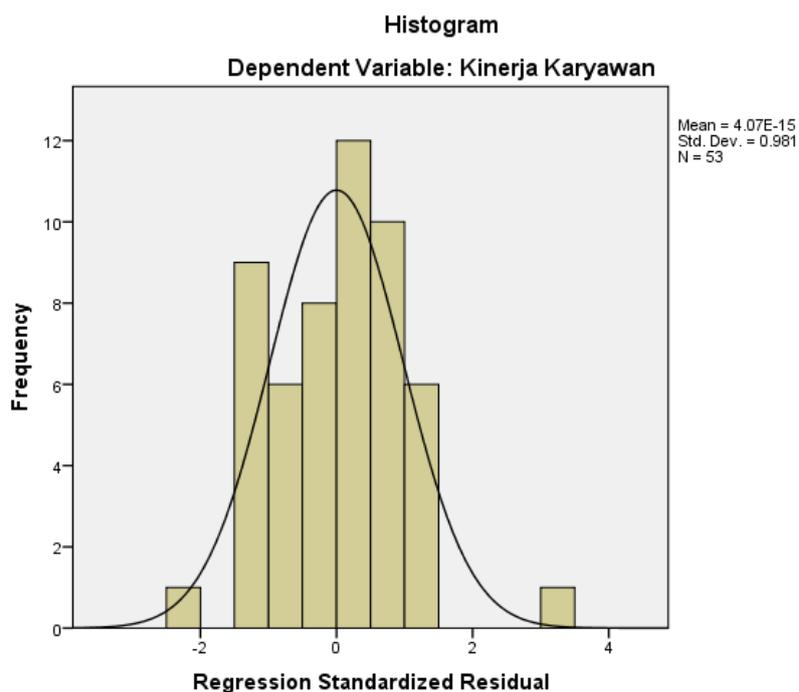
Sangat Baik	= 892 - 1062
Baik	= 722 - 892
Cukup	= 552 - 722
Tidak Baik	= 382 - 552
Sangat Tidak Baik	= 212 - 382

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna berada pada kategori baik. Kriteria penilaian berada diantara 722 - 892. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna menurut para karyawan telah baik dan hasil kerja para karyawan telah diatas standar kerja PT. Dharma Wungu Guna maka dengan hasil kerja karyawan tersebut maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan efisien.

5.9 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.9.1 Uji Normalitas

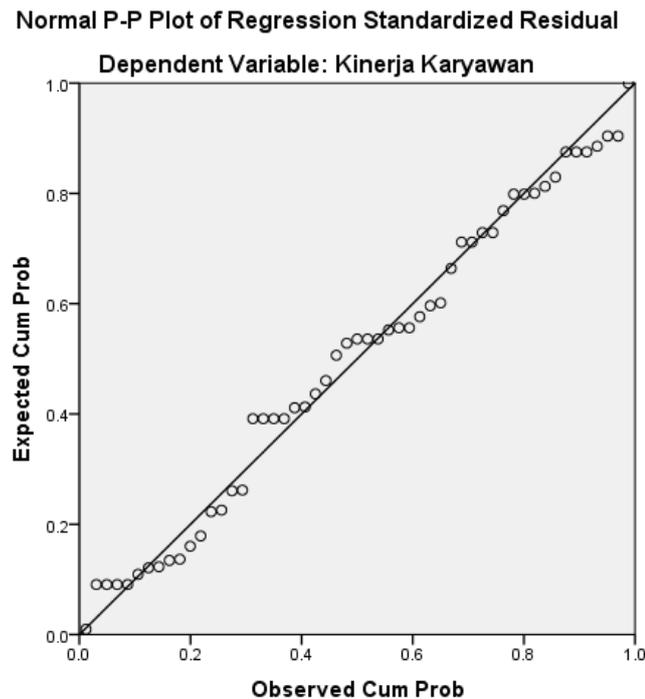
Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui model regresi suatu variabel penelitian tersebut apakah ada varibael pengganggu atau memiliki nilai residu distribusi data yang tidak normal. Berikut ini gambar uji normalitas pada penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Gambar 5.1
Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan grafik diatas maka dapat dilihat histogram kurva normal berbentuk lonceng yang sempurna. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data atau model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Selain itu uji yang digunakan dalam uji normalitas adalah dengan menggunakan grafik histogram *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual* yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Gambar 5.2
Grafik Histogram *P-P Plot of Regression Standarized Residual*

Berdasarkan grafik histogram diatas maka dapat dilihat titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal grafik tersebut. Dengan demikian, data yang dinalisis telah memenuhi syarat pada uji asumsi klasik dan dapat dikatakan pada penelitian ini data berdistribusi secara normal.

5.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada pengujian regresi terjadi korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik tidak terjadinya korelasi antar variabel independent. Jika variabel bebas terkena korelasi maka dapat dikatakan variabel tersebut tidak orthogonal. Untuk mengetahui apakah suatu model terkena korelasi maka dengan melihat nilai *Variance Inflation*

Factor (VIF) dan nilai toleransi. Nilai tolenrance yang baik harus lebih dari 0,10 dan untuk nilai VIF harus berada kurang dari 10. Berikut ini hasil uji analisis menggunakan bantuan SPSS hasil uji multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Hasil Uji Multikolinearitas

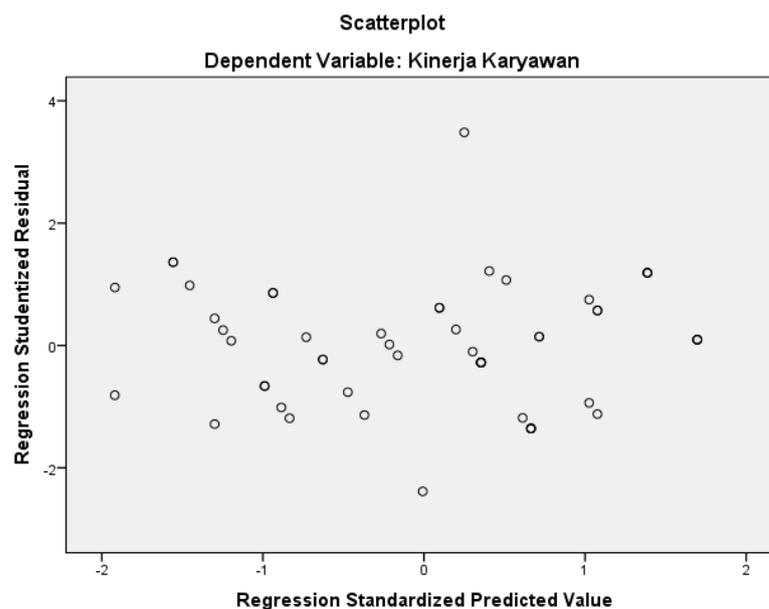
		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-.364	.763		-.476	.636		
	Tingkat Pendidikan	.535	.042	.809	12.756	.000	.377	2.653
	Pengalaman Kerja	.107	.037	.185	2.912	.005	.377	2.653

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.28 diatas maka dapat dilihat hasil bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai torelance sebesar 0,377 dan nilai VIF sebesar 2.653, sedangkan untuk variabel pengalaman kerja memiliki nilai tolerance 0,377 dan nilai VIF 2.653. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan berdasarkan nilai VIF variabel independent memiliki nilai kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadinya multikolinearitas antara variabel independent dan variabel dependen.

5.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari nilai residuak untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu yang digunakan dalam uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada resgresi linear. Berikut ini hasil uji heterokkedastisitas yangn dapat dilihat pada gambar beirikut ini:



Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Gambar 5.3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan kedua grafik *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola dengan jelas dan penyebaran titik-titik pada grafik menyebar dengan sempurna dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya masalah dalam uji heterokedastisitas.

5.9.4 Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model linear terdapat kolerasi. Untuk mengetahui adanya autokolerasi maka dengan melihat nilai *statistic durbin wanston* (DW). Pengujian dapat dikatakan tidak terjadinya autokelarasi jika $(du < dw < 4 - du)$. Adapun hasil pengujian uji autokolerasi dapat dilihat pada tabel beriku ini:

Tabel 5.29
Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 ^a	.924	.921	.6045	1.580

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Hasil pengujian pada uji autokolerasi diatas maka didapatkan hasil nilai DW atas nilai residual diperoleh nilai d-hitung sebesar 1,580. Pada pengujian DW apakah terdapat gejala autokolerasi maka angka d-hitung tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari hasil tabel d-statistik maka nilai DW dengan nilai signifikan 5% dan jumlah data (n) = 53 dan K= 2 maka diperoleh nilai dL sebesar 1,595, dU sebesar 1,479 dan nilai 4-dU sebesar (4-1,479=2,521), karena hasil pengujiannya adalah (dU<dW<4-dU) maka nilai tersebut adalah (1,479<1,580<2,521) dari hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan tidak ada terjadinya autokolerasi pada penelitian ini.

5.10 Hasil Analisis Data

5.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan *SPSS V. 24* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.364	.763		-.476	.636
Tingkat Pendidikan	.535	.042	.809	12.756	.000
Pengalaman Kerja	.107	.037	.185	2.912	.005

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Maka model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = -0,364 + 0,535X_1 + 0,107X_2$$

Dimana:

a = Nilai konstanta sebesar -0,364 yang berarti bahwa jika variabel independen konstan, maka nilai kinerja karyawan berkurang sebesar -0,364.

b_1 = Koefisien regresi tingkat pendidikan sebesar 0,535 menyatakan bahwa apabila tingkat pendidikan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,535 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan, semakin besar kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

b_2 = Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,107 menyatakan bahwa apabila pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,107 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, semakin besar kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.10.2 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai t hitung > t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila < 0,05 maka dapat dikatakan variabel

bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya.

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.364	.763		-.476	.636
Tingkat Pendidikan	.535	.042	.809	12.756	.000
Pengalaman Kerja	.107	.037	.185	2.912	.005

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variabel independent memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dari setiap variabel independent secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Adapun nilai t tabel diperoleh dari rumus yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 : n-k-1) \\
 &= t (0,05 / 2 : 53 - 2 - 1) \\
 &= t (0,05 : 51) \\
 &= 1,675
 \end{aligned}$$

Ket: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

$\alpha = 0,05$

Dari hasil pengujian diatas maka variabel tingkat pendidikan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 12,756 dengan tingkat signifikan 0,000, dengan demikian nilai t hitung > t tabel ($12,756 > 1,675$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dharma Wungu Guna. Sedangkan untuk variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,912 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005, dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel ($2,912 > 1,675$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dharma Wungu Guna. Dalam penelitian ini yang dominan yaitu variabel tingkat pendidikan (X_1) yang berarti tingkat pendidikan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula kemampuan dan keahlian karyawan tersebut. Sedangkan nilai terkecil dalam penelitian ini adalah variabel pengalaman kerja (X_2) yang berarti pengalaman kerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna belum memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang minim tentunya akan menghambat proses kerja dan bisa saja menurunkan hasil kinerja perusahaan.

5.10.3 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu uji F berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.748	2	111.374	304.787	.000 ^b
	Residual	18.271	50	.365		
	Total	241.019	52			

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independent berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun penghitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df(n2) = n-k = 53-3 = 50$$

Dengan melihat penghitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,18 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 304,787 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F hitung $>$ F tabel atau $(304,787 > 3,18)$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$ yang mempunyai arti bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna, sehingga hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.10.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Berikut ini hasil pengujian menggunakan SPSS V. 24 yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.33
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 ^a	.924	.921	.6045	1.580

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.33 diatas maka dapat diperoleh besaran nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas yaitu digunakan *Adjusted R Square*. Dari analisis regresi diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,921 atau 92,1%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada penelitian ini adalah sebesar 92,1% dan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.11 Pembahasan Hasil Penelitian

PT. Dharma Wungu Guna adalah sebuah perusahaan yang beralamat di PKS Buluh Cina, tepatnya di Kota atau Kabupaten Rokan Hilir yang merupakan salah satu Kota Kabupaten penting yang terletak di Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 53 responden. Dalam penelitian ini memiliki beragam karakteristik responden seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa bekerja responden. Rentang umur responden dalam penelitian ini adalah karyawan berumur 31 sampai 40 tahun dengan masa kerja rentang 6 sampai 10 tahun. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna. Berikut ini pembahasan hasil penelitian pada PT. Dharma Wungu Guna yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

5.11.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Dharma Wungu Guna. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil analisis seluruh indikator memiliki kevalidan dan reliable yang melebihi batas dan dapat digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini. Perlu diketahui tingkat pendidikan merupakan variabel independent dalam penelitian ini, tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini dikarenakan jika pendidikan seorang karyawan tinggi maka kinerjanya akan semakin baik dan maksimal. Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi.

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai variabel tingkat pendidikan pada PT. Dharma Wungu Guna berada pada kategori baik. Hal ini dilihat dari kriteria penilaian berada diantara 1080 - 1334. Dari hasil rekapitulasi maka diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah baik dalam mengukur variabel tingkat pendidikan yang ada pada PT. Dharma Wungu Guna. Oleh karena itu semakin tinggi nilai kriteria maka semakin baik pula tingkat pendidikan pada perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan perusahaan, semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

5.11.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel pengalaman kerja terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna hal ini dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $(2,912 >$

1,675). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil analisis penulis menemukan beragam tanggapan responden dalam variabel pengalaman kerja pada PT. Dharma Wungu Guna, hal ini berarti pengalaman kerja belum tentu menjadi patokan dalam menghasilkan kinerja yang baik, pemicu utama adalah perbedaan latar belakang tingkat pendidikan dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Namun ada juga sebagian karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja walau tidak mempunyai pengalaman kerja, pengalaman kerja berkaitan dengan hubungan masalah, tuntutan, tugas dan ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya.

Berdasarkan hasil rekapitulasi bahwa tingkat kategori mengenai variabel pengalaman kerja pada PT. Dharma Wungu Guna berada pada kategori baik. Kriteria penilaian berada diantara 2091-2583. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pada PT. Dharma Wungu Guna menurut para karyawan telah baik. Pengalaman kerja yang baik tentunya akan menjadi nilai tambah bagi karyawan karena untuk menyelesaikan pekerjaan tentunya membutuhkan keterampilan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang telah diberikan akan dapat selesai tepat waktu.

5.11.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara statistik, hasil uji secara simultan maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,18 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 304,787 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F

hitung $> F$ tabel atau ($304,787 > 3,18$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) yang mempunyai arti bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna, sehingga hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan untuk uji determinasi (R^2) hasil pengujian menunjukkan hasil 0,921 atau sebesar 92,1% dan sisanya 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hubungan antara variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna. Semua variabel memiliki pengaruh secara parsial dengan menunjukkan arah nilai positif dan nilai kontribusi terbesar pada variabel tingkat pendidikan.
2. Hasil uji analisis data secara simultan menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna.
3. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan sebagian besar responden menyatakan kategori baik pada PT. Dharma Wungu Guna. Hal ini dapat diartikan kinerja karyawan yang diberikan dapat dibuktikan dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan karyawan tersebut diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diperoleh dalam bekerja.
4. Berdasarkan hasil rekapitulasi skor tertinggi dalam penelitian ini adalah indikator jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, hal ini berarti

semakin tinggi jenjang pendidikannya maka akan semakin baik pula kemampuannya dalam bekerja. Selain itu pengalaman kerja yang rendah akan menurunkan hasil kinerja karyawan dan perusahaan memerlukan evaluasi ataupun melakukan OJT kepada karyawan agar ketika bekerja karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal.

6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar lebih menekankan jenjang pendidikan dan pengalaman kerja para karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan agar lebih baik lagi. Semakin tinggi jenjang pendidikan maka akan semakin baik pula pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja yang terjadi pada PT. Dharma Wungu Guna.

DAFTAR PUSTAKA

- Farla Wita, dkk.2017. *Karakteristik Biografis dan Pengaruhnya terhadap kinerja individual yang dimediasi oleh kepuasan kerja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.15 (2).
- Hermawan Agus.M. 2017. *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prokduktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam”*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam negeri Raden Intan Lampung.
- Indrastuti Sri. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. Gobah Pekanbaru: Universitas Riau
- Kurniawan A, dkk.2018. *Analisis Kinerja Karyawan PT kencana Indah Plastik Indonesia*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No.44/Th.XXV/April 2018
- Moeheriono. 2010. *Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Publik*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Murtini dan Juliarsa. 2017. *Pengaruh Independensi, Keahlian, Profesional, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Pada Kinerja Pengawas Koperasi*. E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.20.2. Agustus (2017):1390-1418.
- Noe Raymond A, dkk. 2014. *Manajemen sumber daya manusia mencapai keunggulan bersaing*. Jakarta: Salemba Empat

- Pamungkas, dkk. 2017. *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.43 No.1 Februari 2017.
- Riduwan. 2009. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins Stephen P, dan Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rusby Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Samosir Anhar Azrul. 2017. “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Schuler Randall S dan Jackson Susan E.1997. *Manajemen sumber daya manusia menghadapi abad ke-21*. Jakarta: Erlangga
- Septarina Mifta. 2017. “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*”. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Sonny Sumarsono. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Timpe, Dale A. 2011. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media
- Wirawan, dkk. 2016. *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*. E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*, depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, Rusli. 2011. *Pendidikan dan Investasi Sosial*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN









