

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
ADI SARANA ARMADA TBK**

SKRIPSI



Oleh

Hengki Alex Nainggolan

150910433

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
ADI SARANA ARMADA TBK**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



Oleh

Hengki Alex Nainggolan

150910433

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 09 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

Hengki Alex Nainggolan

150910433

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
ADI SARANA ARMADA TBK**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

Oleh

Hengki Alex Nainggolan

150910433

**Telah Disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 09 Agustus 2019

Dr.Jontro Simanjuntak, S. Pt., S.E., M.M.

Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk. Pada penelitian ini, penulis melakukan pengujian pada PT Adi Sarana Armada Tbk. dengan responden sebanyak 118 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Sedangkan untuk pengumpulan data primer yang digunakan oleh peneliti diperoleh dari kuesioner yang disebarikan kepada responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis regresi berganda dengan bantuan alat hitung SPSS (*Statistic product and Service Solution*) versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan(X_1) dan pengalaman kerja(X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Adi Sarana Armada Tbk dan variabel pendidikan(X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan variabel pengalaman kerja (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Adi Sarana Armada Tbk

Kata Kunci: Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education and work experience on employee performance at PT Adi Sarana Armada Tbk. In this study, the authors tested PT Adi Sarana Armada Tbk. with 118 respondents. The sampling technique in this study is to use the saturation sample technique, which is the technique of determining the sample if all members of the population are used as samples. Another term for saturated samples is the census. Whereas for primary data collection used by researchers obtained from questionnaires distributed to respondents. Furthermore, the data collected was analyzed by multiple regression analysis with the help of SPSS (Statistical product and Service Solution) version 20. The results of this study indicate that education (X1) and work experience (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) At PT Adi Sarana Armada Tbk and education variable (X1) partially has a positive and significant influence on employee performance (Y), and work experience variable (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). Simultaneously education (X1) and work experience (X2) have a positive and significant influence on employee performance (Y) at PT Adi Sarana Armada Tbk

Keywords: Education, Work Experience, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmah dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Mauli Siagian, selaku Ketua Program Studi
3. Dr.Jontro simanjuntak, S. Pt., S.E., M.M.selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Orang tua terkasih yang selalu mendukung dan memberi semangat agar dapat menyelesaikan penelitian ini
6. Teman teman seangkatan selaku sahabat seperjuangan (Abraham, Ben, Dede, Didi, Havas, Suryani,) dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Semoga Tuhan yang maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 09 Agustus 2019

Hengki Alex Nainggolan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II	9
LANDASAN TEORI	9
2.1 Konsep Teoritis	9
2.1.1 Pendidikan	9
2.1.1.1 Definisi Pendidikan	9
2.1.1.2 Jenis Jenis Pendidikan	9
2.1.1.3 Tingkatan Tujuan Pendidikan	10
2.1.1.4 Indikator Pendidikan	11
2.2.2 Pengalaman Kerja	12
2.2.2.1 Definisi Pengalaman Kerja	12
2.2.2.2 Manfaat pengalaman kerja	13
2.2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja	13
2.2.2.4 Indikator Pengalaman Kerja	14
2.3.1 Kinerja Karyawan	14
2.3.3.1 Definisi Kinerja Karyawan	14
2.3.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.3.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja	17
2.3.3.4 Indikator Kinerja	19
2.6 Penelitian Terdahulu	21
2.7 Kerangka Berpikir	22
2.8 Hipotesis Penelitian	22
BAB III	24
METODE PENELITIAN	24
3.1 Desain Penelitian	24

3.2	Definisi Operasional.....	24
3.2.1	Variabel Independen atau Variabel Bebas	25
3.2.2	Variabel Dependen atau Variabel Terikat	26
3.3	Populasi dan Sampel	27
3.3.1	Populasi	27
3.3.2	Sampel.....	28
3.4	Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran	28
3.5	Metode Analisis Data	29
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	29
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	30
3.5.3.1	Uji Normalitas	30
3.5.2.1	Uji Validitas	30
3.5.2.2	Uji Reabilitas Instrumen.....	31
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	31
3.5.3.2	Uji Multikorelitas	32
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	32
3.5.4	Uji Pengaruh.....	33
3.5.4.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.5.2.2	Hasil Analisis Koefisiens Determinasi (R^2)	34
3.6	Uji Hipotesis.....	34
3.6.1	Uji T (Parsial).....	35
3.6.2	Uji F (Simultan)	36
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian	36
3.7.1	Lokasi Penelitian	36
3.7.2	Jadwal Penelitian.....	37
BAB IV		38
HASIL DAN PEMBAHASAN		38
4.1.	Profil Responden.....	38
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	40
4.2.1.	Analisis Deskriptif.....	41
4.2.2.	Uji Kualitas Data.....	50
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	55
4.2.4.	Uji pengaruh.....	59
4.2.5.	Hasil uji hipotesis	59
4.3.	Pembahasan	64
BAB V		66
SIMPULAN DAN SARAN		66
5.1.	Simpulan	66
5.2.	Saran	66
Daftar Puataka		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Model Kerangka Berpikir.....	22
4.1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	55
4.2 Uji Normalitas dengan Normal P-P-Plot Progression Standardized	56
4.3 Uji Heteroskedastisitas	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Variabel Pendidikan	25
Tabel 3.2 Variabel Pengalaman Kerja.....	26
Tabel 3.3 Variabel Kinerja Karyawan.....	26
Tabel 3.4 Jumlah Populasi.....	27
Tabel 3.5 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data.....	29
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	40
Tabel 4.5 Tabel Deskripsi Variabel Pendidikan.....	42
Tabel 4.6 Tabel Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja.....	46
Tabel 4.7 Tabel Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1).....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel 4.11 Indeks Koefisien Reliabilitas.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogrov-smirnov.....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi R ²	61
Tabel 4.17 Hasil Uji T (Parsial).....	62
Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan)	63

DAFTAR RUMUS

	Halaman
3.1 Product Moment Pearson	30
3.2 Metode Cronbach Alpha.....	31
3.3 Persamaan Regresi Linier Berganda	33
3.4 Koefisien Determinasi	34
3.5 T Hitung.....	35
3.6 F Hitung.....	36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dari waktu ke waktu menuntut peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam persaingan bisnis di zaman sekarang. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu instansi atau perusahaan tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam instansi atau perusahaan tersebut akan terhambat. Oleh karena itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang mesti dimiliki oleh setiap organisasi. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal untuk kemajuan suatu perusahaan. Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang harus dihadapi. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan di Indonesia adalah aspek sumber daya manusia yang digunakan untuk memanfaatkan teknologi yang ada.

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh

suatu instansi. Oleh karena itu instansi atau perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Dimana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup mempengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan tingkat pendidikan terkadang membuat seseorang memiliki cara sendiri untuk menyelesaikan kewajibannya dan mencapai kinerjanya. Dalam hal kinerja, tingkat pendidikan membuat perbedaan pengetahuan dan pola pikir dengan pegawai lainnya baik itu dalam hal positif maupun dalam hal negative dengan pegawai lainnya

Menurut (Mandang, Lumanauw, & Walangitan, 2017: 4326) Pendidikan dapat disimpulkan sebagai suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Pendidikan yang baik tentu memiliki tujuan yang baik juga untuk kehidupan seseorang, dengan adanya pendidikan yang baik akan membantu seseorang menjadi lebih baik dalam segala hal, baik itu pendidikan secara formal maupun yang informal. Tingkat pendidikan seseorang dapat ditempuh secara formal, mulai dari TK, SD, SMP, SMA, S1, S2, dan S3. Sedangkan pendidikan yang informal dapat ditemukan di luar wadah formal seperti dalam lingkungan keluarga dan sosial. Pendidikan nonformal juga dapat diperoleh melalui berbagai kursus yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga. (Juliana,2015: 12) mengidentifikasi ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan

maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya

Pengalaman kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Handoko, 2009: 24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Karena baik pendidikan formal maupun non formal yang diterima seseorang kadang-kadang terlalu umum dan tidak dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan, sehingga akan terjadi bahwa orang yang sudah berpendidikan tinggi masih memiliki kinerja yang rendah. Oleh sebab itu orang yang baru bekerja atau tidak ada pengalaman kerja sama sekali tentu akan mempunyai kinerja yang rendah, dengan memiliki pengalaman kerja yang banyak itu berarti keahlian seseorang juga akan lebih tinggi atau dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka dapat diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang tanpa pengalaman kerja. Oleh karena itu pengalaman kerja sangat dibutuhkan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Marwansyah, 2016 : 228). Peningkatan kinerja yang diberikan oleh karyawan akan memberikan keuntungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan, keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan yaitu

tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sesuai dengan standart perusahaan. Sedangkan bagi karyawan keuntungan yang didapat berupa pemberian penghargaan atau kompensasi yang dibagikan oleh perusahaan sebagai apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawannya karena telah bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga membantu perusahaan mencapai keuntungan yang maksiman. Jadi jika seorang karyawan memiliki pendidikan yang baik serta pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaannya tentu akan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

PT Adi Sarana Armada Tbk adalah perusahaan layanan transportasi terbesar di Indonesia dengan pertumbuhan tercepat. PT Adi Sarana Armada Tbk menyediakan solusi transportasi yang mencakup penyewaan kendaraan untuk korporasi, logistik, layanan pengemudi serta balai lelang otomotif. PT Adi Sarana Armada Tbk didirikan pada tahun 2003 dengan armada sejumlah 819 kendaraan dibawah nama Adira Rent. Pada tahun 2010, perusahaan resmi berganti nama menjadi ASSA Rent, dengan komitmen menyediakan layanan terbaik dan menjadi *“trusted partner transportation services”*.

Seiring perkembangan usaha yang pesat, saat ini PT Adi Sarana Armada Tbk mengelola lebih dari 20.800 kendaraan dan 4.100 pengemudi, dan melayani lebih dari 1.000 koorporasi di Indonesia. PT Adi Sarana Armada Tbk juga telah memperluas wilayah layanan ke berbagai kota besar yang memberikan jaminan kelancaran operasional melalui lebih dari 864 bengkel perbaikan, dengan di dukung layanan 24 jam dari ASSA *colution centre*.

Dalam melaksanakan proses kerja perusahaan selalu menghadapi permasalahan, dimana permasalahan tersebut dapat berasal dari luar maupun dari

dalam perusahaan. Salah satu masalah yang berasal dari dalam perusahaan adalah sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya manusia. PT Adi Sarana Armada Tbk juga berharap memiliki karyawan yang punya kinerja yang baik sehingga tujuan dan sasaran perusahaan akan tercapai secara optimal. Namun nyatanya setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis pada PT Adi Sarana Armada Tbk ditemukan indikasi pendidikan karyawan yang mengungkapkan kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya terutama untuk karyawan di bagian staff, dimana beberapa karyawan masih kurang memahami penggunaan sistem teknologi yang baru di karenakan pendidikan yang kurang sehingga membuat pekerjaan menjadi lebih lama karena harus bertanya terlebih dahulu kepada atasannya yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi, sama halnya juga dengan pengalaman kerja ditemukan masih ada karyawan yang baru yang tidak memiliki pengalaman kerja sebagai *driver* sehingga tidak memahami lokasi area sehingga tidak memenuhi target. Selain itu karyawan di bidang teknisi juga tidak menunjukkan kinerja terbaik dengan kurangnya inisiatif dalam bekerja sehingga karyawan mengerjakan tugas hanya kalau ada perintah dari atasan, tidak ada inisiatif sendiri untuk mengambil pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang belum memahami teknologi yang baru.
2. Masih terdapat karyawan yang tidak memahami area kerja sehingga tidak memenuhi target.
3. Masih terdapat karyawan yang tidak inisiatif dalam mengambil pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini agar lebih terarah pada permasalahan yang dihadapi dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka perlu ditetapkan batasan-batasan terhadap permasalahan yang akan diteliti. Hal ini dilakukan supaya tidak menyimpang dari pembahasan. Adapun batasan pada variabel yang dimaksud yaitu Pendidikan, Pengalam kerja dan kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk ?
2. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk ?
3. Apakah pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah dan pembatasan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk wawasan dan pengetahuan, khususnya mengenai pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Bahan masukan dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam melakukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia serta efektivitasnya melalui pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi referensi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama

menjelaskan mengenai pengetahuan tentang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan mengetahui lebih jauh yang sebelumnya sudah dipelajari oleh peneliti di mata kuliah khususnya mengenai variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Pendidikan

2.1.1.1 Definisi Pendidikan

Menurut (Ambarjaya, 2012: 7) Pendidikan merupakan sejumlah pengalaman dari seseorang atau kelompok untuk dapat memahami sesuatu yang sebelumnya tidak mereka pahami. Pengalaman itu terjadi karena adanya interaksi antara seseorang atau kelompok dengan lingkungannya. Interaksi itu menimbulkan proses perubahan (belajar) pada manusia dan selanjutnya proses perubahan itu menghasilkan perkembangan (*development*) bagi kehidupan seseorang atau kelompok dalam lingkungannya.

Menurut (Notoadmodjo Soekidro, 2009: 2) Pendidikan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. kemampuan yang dikembangkan dari sumber daya manusia ini mencakup berbagai aspek, utamanya aspek non-fisik, yakni: kemampuan berfikir, penalaran, intelektual, keterampilan, dan sebagainya.

2.1.1.2 Jenis Jenis Pendidikan

Pendidikan terbagi menjadi 3 jenis menurut (Ambarjaya, 2012: 5) adalah

1. Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari.

2. Pendidikan formal

Pendidikan formal adalah kegiatan yang sistematis, bertingkat/berjenjang, dimulai dari sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi atau setaraf dengannya, termasuk kegiatan studi yang berorientasi akademis dan umum, program spesialisasi, dan pelatihan professional, yang dilaksanakan dalam waktu yang terus menerus.

3. Pendidikan nonformal

Pendidikan nonformal adalah segala kegiatan yang terorganisasi dan sistematis di luar system persekolahan. Pendidikan nonformal ini dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu didalam mencapai tujuan belajarnya

2.1.1.3 Tingkatan Tujuan Pendidikan

Menurut Dalam rangka pengembangan, Menurut (Notoadmodjo Soekidro, 2009: 28) tujuan pendidikan atau pelatihan perlu dibedakan berdasarkan tingkatan tujuan pendidikan sesuai dengan ruang lingkup proses belajar

1) Tujuan pendidikan nasional

Tujuan pendidikan ini merupakan tingkatan yang tertinggi. pada tujuan ini digambarkan harapan masyarakat atau Negara tentang ciri-ciri seorang manusia yang dihasilkan oleh proses pendidikan atau manusia yang terdidik. Dengan kata

lain tujuan pendidikan nasional ini menggambarkan harapan tentang karakteristik manusia sebagai warga Negara yang harus dihasilkan oleh setiap usaha pendidikan

2) Tujuan institusional

Tujuan ini dikembangkan oleh lembaga lembaga pendidikan yang bersangkutan. Isi tujuan ini adalah tingkah laku yang bagaimanakah yang diharapkan oleh lembaga pendidikan tersebut. Dengan kata lain lembaga pendidikan ini akan menghasilkan manusia-manusia yang diinginkan dengan pengertian bahwa tujuan ini harus mendukung tujuan pendidikan nasional

3) Tujuan antara

Tujuan pendidikan ini bersifat mengantari tujuan institusional dan tujuan instruksional. Isi nya masih agak luas, tapi sudah mengarah kepada tiap-tiap bidang ilmu pengetahuan. Karena tujuan ini sudah mengarah pada kurikulum dalam arti sempit dari institusi itu maka disebut “tujuan kurikulum”

4) Tujuan instruksional

Tujuan bidang ilmu pengetahuan diberikan dalam waktu yang panjang dan rumusan tujuan kurikulum masih sangat umum untuk digunakan bagi pemilihan bahan-bahan pelajaran atau kemampuan khusus. Karena itu sebagai jembatan atau alat untuk mempermudah pemilihan bahan-bahan pelajaran perlu dirumuskan dalam bentuk yang lebih khusus yaitu taraf instruksional.

2.1.1.4 Indikator Pendidikan

Pendidikan dapat digunakan sebagai landasan untuk membentuk dan mengembangkan sumber daya manusia dimasa depan. Adapun yang menjadi

indikator dalam variabel pendidikan menurut (Sedarmayanti, 2009: 49) adalah sebagai berikut:

1. Pembagian tugas sesuai dengan latar belakang
2. Peningkatan produktifitas
3. Perlu atau tidaknya melanjutkan pendidikan
4. Dukungan dari pihak perusahaan untuk melanjutkan pendidikan
5. Memperhatikan pendidikan ketika perekrutan karyawan

2.2.2 Pengalaman Kerja

2.2.2.1 Definisi Pengalaman Kerja

Menurut (Zahro, Suyadi, & Djaja, 2018: 8) Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas, banyak orang mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja juga mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan (Bili, Resmawan, & Kondorura, 2018: 467)

Beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja adalah Pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya (Romauli rosinta situmeang, 2017: 151). Dengan pengalaman kerja yang baik seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu saat akan dipromosikan. Sedangkan

kelemahannya adalah, seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan menjadi lebih beresiko menurut (Putri, 2017: 915)

2.2.2.2 Manfaat pengalaman kerja

Menurut (Putri, 2017: 915) seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar
- d. Memperoleh penghasilan yang lebih

2.2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, menurut (Hani, 2009: 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang dalam waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan dari seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan dan penilaian dan penganalisaan
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.2.2.4 Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan dapat dilihat dari berbagai indikator Menurut (Zahro, Suyadi, & Djaja, 2018: 11) yaitu sebagai berikut:

1. Masa kerja/lama kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap alat dan pekerjaan
4. *Job classification* (penyusunan pekerjaan-pekerjaan kedalam kelas-kelas, kelompok-kelompok, atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu)

2.3.1 Kinerja Karyawan

2.3.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi, antara lain kuantitas dan kualitas output, jangka waktu penyelesaian output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap (Ayu, Giantari, & Riana, 2017: 115).

Menurut (Ruliana, 2016: 153) dalam buku Komunikasi organisasi, istilah kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016: 189) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang di tetapkan.
2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberi hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan yang dibuat untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki suatu rancangan yang baik maka pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik,

akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dalam diri atau luar diri seseorang akan menghasilkan kerja yang baik.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang dalam pekerjaannya maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik,

10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini tunjukkan dengan bersungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
12. Komitmen, dapat diartikan kepatuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dalam janji-janji atau kesepakatan yang telah dibuat.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

2.3.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016: 196) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, Artinya, dengan melakukan penilaian kinerja, maka manajemen perusahaan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui maka segera untuk diperbaiki baik terhadap sistem yang digunakan maupun dikaryawan itu sendiri.
2. Keputusan penempatan, Bagi karyawan yang mempunyai kinerja baik maka tentu akan dikembangkan ke bagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu

akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

3. Perencanaan dan pengembangan karir, Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan kebijakan perusahaan itu.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, Melalui pengembangan pengetahuan dan keahlian karyawan ditambah dan dipertajam. Dengan menambah pengetahuan secara otomatis akan dapat meningkatkan kinerjanya. Semikina pula tanpa pengembangan karyawan akan merasa bosan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja.
5. Penyesuaian kompensasi
Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. penyesuaian kompensasi dilakukan sesuai dengan jenjang kinerjanya.
6. Data inventori kompetensi karyawan, Hal ini penting adalah data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi atau rotasi karyawan. Juga dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan tertentu. Kemudian data ini juga memberikan informasi tentang kebutuhan sumber daya manusia ke depan, guna rekrutmen.

7. Kesempatan kerja adil, Penilaian kinerja juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya selama masih dalam koridor kebijakan perusahaan. Penilaian dilakukan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun, sehingga mampu memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.
8. Komunikasi efektif antara atasan dengan bawahan, Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.
9. Budaya kerja, Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.
10. menerapkan sanksi, disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima bertanggung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan.

2.3.3.4 Indikator Kinerja

Berikut indikator kinerja karyawan menurut (Ramadhan & Nugroho, 2018: 1396-1397)

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan seseorang menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Apabila kualitas kerja yang ditunjukkan itu baik, maka hal tersebut dinyatakan

bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Maka begitupun sebaliknya, apabila kinerja yang ditunjukkan itu buruk maka dapat dipastikan bahwa kinerja yang dimiliki itu buruk.

2. Ketepatan waktu

Seorang karyawan yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan standar yang telah ditentukan, didukung dengan ketepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik serta memiliki disiplin waktu yang baik.

3. Inisiatif

Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi akan melaksanakan setiap tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senantiasa aktif dalam menemu pengetahuan, kreativitas, maupun informasi baru, yang dapat menunjang pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan yang memiliki inisiatif tersebut. Karyawan ini biasanya memiliki kebiasaan yang gesit dalam bekerja.

4. Kemampuan

Kinerja yang baik dapat diamati dari kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Karyawan dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

5. Komunikasi

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seseorang karyawan. Komunikasi yang baik dari seorang karyawan membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan sudah dicoba menggunakan alat ukur.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

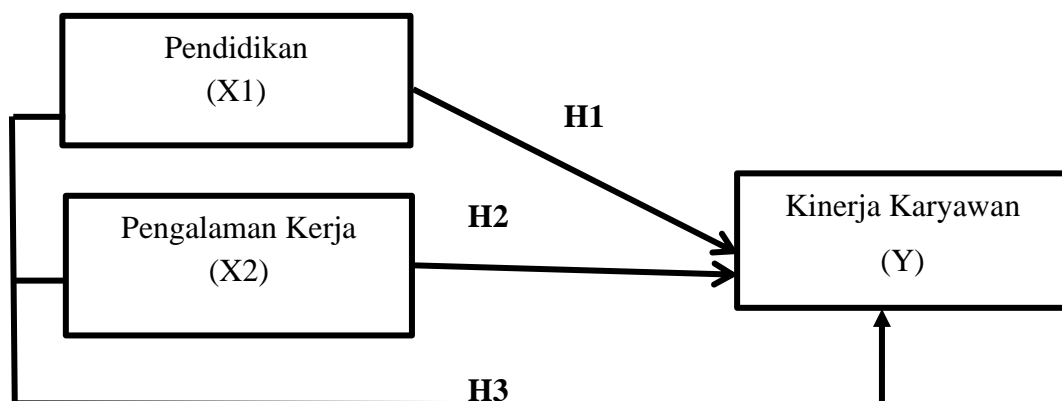
No	Nama	Judul	Metode Analisis Data	Hasil
1	Kotur & Anbazhagan, (2014)	<i>Education and Work-Experience - Influence on the Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Variable pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Zahro et al., (2018)	Pengaruh pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada <i>Home Industry</i> Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Mutiara, Lengkong, & uhing, (2018)	Pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota manado	Regresi Linear Berganda	Variable Pengalaman Kerja secara parsial positif tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja, Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Tabel 2.1 Lanjutan

4	Bili et al., (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu	Regresi Linear Berganda	Terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu,
5	Amin, Agus, & budio p sugeng, (2012)	Pengaruh upah, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton	Regresi Linear Berganda	Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7 Kerangka Berpikir

Menurut (Sugiyono, 2012: 60), Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.



Gambar 2.1 Model Kerangka Berpikir

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012: 64), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Suatu hipotesis akan diterima apabila datang yang dikumpulkan mendukung pernyataan.

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti rumuskan, maka penelitian ini peneliti dapat memberikan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pendidikan diduga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk

H2 : Pengalaman kerja diduga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk

H3 : Pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2012: 13), Desain penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Penelitian ini merupakan desain penelitian kausalitas dengan jenis metode penelitian kuantitatif. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antarvariabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab akibat tersebut sudah dapat dipredikasi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klafifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat.

Jenis metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2012: 8) metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipoteis yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan pengujian. Peneliti menjelaskan mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk

3.2 Definisi Operasional

Dalam penelitian kuantitatif, umumnya melakukan pengukuran terhadap kebenaran suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian, kemudian peneliti melakukan analisis untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut (Sugiyono, 2012: 38) variabel penelitian pada dasarnya

adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel terikat disebut variabel penyebab, variabel bebas atau *independent variabel* (X), sedangkan variabel terikat disebut variabel tidak bebas atau *dependent variabel* (Y) variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendidikan sebagai X1 dan Pengalaman kerja sebagai X2 sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan Y.

3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas

Variabel terikat atau *independent variabel* sering disebut variabel *stimulus*, *preditor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi alibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 39). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adi Sarana Armada Tbk” dalam judul tersebut pendidikan dan pengalaman kerja termasuk variabel bebas atau variabel independent.

Tabel 3.1 Variabel Pendidikan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pendidikan (X ₁)	Menurut (Mandang et al., 2017: 4326) Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama	Pembagian tugas sesuai dengan latar belakang	Likers
		Peningkatan produktifitas	Likers
		Perlu atau tidaknya melanjutkan pendidikan	Likers
		Dukungan dari pihak perusahaan untuk melanjutkan pendidikan	Likers
		Memperhatikan pendidikan ketika perekrutan karyawan	Likers

Tabel 3.2 Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengalaman kerja (X ₂)	Menurut (Bili et al., 2018: 468) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	Masa kerja/lama kerja	Likers
		Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	Likers
		Penguasaan terhadap alat dan pekerjaan	Likers
		Job <i>classification</i>	Likers

3.2.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Variabel dependen disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 39). Dalam penelitian ini peneliti Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau variabel dependen.

Tabel 3. 1 Variabel Kinerja Karyawan

Varibel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing dari kinerja karyawan (Ernika, 2016: 91)	Kualitas	Likert
		Ketepatan waktu	Likert
		Inisiatif	Likert
		Kemampuan	Likert
		Komunikasi	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012: 80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek yang diteliti tersebut. Penelitian ini mengambil populasi dari seluruh karyawan yang ada di PT Adi Sarana Armada Tbk yang berjumlah 118 orang

Table 3.4 Jumlah Populasi

No	Departemen	Laki Laki	Perempuan	Jumlah
1	Head officer	2	1	3
2	Hrd	1	1	2
3	Marketing	8	5	13
4	Accounting officer	4	8	12
5	Kasir	0	8	8
6	CSO	1	3	4
7	ASO	15	5	20
8	GA	1	0	1
9	Teknisi/mekanik	8	0	8
10	Cleaning Service	2	2	4
11	Driver	35	0	35
12	Security	8	0	8
Total		85	33	118

Sumber: *Human Resource* PT. Adi Sarana Armada Tbk

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012: 81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan waktu, tenaga dan dana maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang di pelajari sampel itu, kesimpulannya dapat dipelajari dari populasi itu. Untuk itu populasi yang diambil dari populasi harus representatif atau mewakili dari keseluruhan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Sulistiawan, Riadi, & Maria, 2017: 64) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan. Pada penelitian ini jumlah populasi yang ada di PT. Adi Sarana Armada Tbk sebanyak 118 orang, sehingga menggunakan metode sampel jenuh, di mana keseluruhan karyawan di PT. Adi Sarana Armada Tbk dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer. Menurut (Sanusi, 2012: 104), Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrumen yang digunakan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2012: 142), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan skala pengukuran Likert. Menurut (Sanusi, 2012, 59), skala likert adalah skala yang

didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan yang berkaitan dengan indikator variabel yang sedang diukur.

Tabel 3.5 Skala *Likert* Teknik Pengumpulan Data

Skala <i>Likert</i>	Kode	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk deskripsi, eksplorasi atau menguji hipotesis (Sanusi, 2012: 115).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, mean, persentasi dan standar deviasi. (Sanusi, 2012: 116).

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.3.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan data lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti didtribusi normal, yakni data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan (Rumengan, 2013: 100). Uji normalitas juga untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual meimiliki distribusi normal (Rumengan, 2013: 478).

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Rumengan, 2013: 86), Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur cocok mengukur apa yang ingin diukur. Jadi, dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat ukur, maka alat ukur tersebut semakin mengenai sasarannya atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Jika peneliti menggunakan kuesioner didalam pengumpulan data penelitian, maka butir-butir yang disusun pada kuesioner tersebut merupakan instrumen (alat) ukur yang harus mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian. Untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson* (Rumengan, 2013:191). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus 3.1 Product
Moment Pearson

Keterangan :

- r = Besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y
 n = Jumlah sampel
 x_i = skor butir
 y_i = Skor total butir

3.5.2.2 Uji Reabilitas Instrumen

Menurut (Rumengan, 2013:86) Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Rumus 3.2 Metode Cronbach Alpha

Keterangan:

- r_{11} = Reabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians pada butir
 σ^2 = Varians skor secara keseluruhan

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Secara teoritis model yang digunakan dalam penelitian ini akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah bila memenuhi asumsi klasik. Asumsi klasik yaitu memiliki data yang normal dan tidak terjadi multikorelitas, autokorelasi dan heteroskedastiditas (Rumengan, 2013: 381).

3.5.3.2 Uji Multikorelitas

Menurut (Rumengan, 2013: 381), Uji tentang multikorelitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi diteukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama sariabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikorelitas disalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi.
- b. Manganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antara variabel independennya ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikorelitas.
- c. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/\text{Tolerance}$). Nilai untuk mengetahui multikorelitas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan VIF >10.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Rumengan, 2013: 382). Heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikansi terhadap absolut residual ($\alpha= 0.05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Sanusi, 2012: 136)

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini akan memperlihatkan bagaimana ketiga variabel bebas yaitu Pendidikan (X1) dan Pengalaman kerja (X2) sebagai variabel dependen mempengaruhi terhadap variabel independen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut.

3.5.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan merupakan dari linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2012: 134). Regresi linear berganda dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Rumus 3.3 Persamaan Regresi Linear Berganda

Keterangan

Y = kinerja

X1 = pendidikan

X2 = pengalaman kerja

a = konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi

e = *error/epsilon* (faktor lain yang mempengaruhi)

3.5.2.2 Hasil Analisis Koefisiens Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan R^2 , tetapi keduanya berada dalam fungsi (kecuali regresi linear berganda). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel X) secara bersama-sama sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai dengan (goodness-of-fit) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear diantara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2012: 136). Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

3.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (F test) dan uji signifikansi parameter individual (T test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka

digunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS (statistical Product and Service Solution) versi 20

3.6.1 Uji T (Parsial)

Menurut (Rumengan, 2013), pengujian hipotesis juga dilakukan dengan uji T, yaitu untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, apabila :

- a. Bila nilai sig. < 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai sig. > 0,05 berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun rumus pengujian Uji F sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Rumus 3.5 t hitung

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelas parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

3.6.2 Uji F (Simultan)

Menurut (Rumengan, 2013: 482), Pengujian hpotesis dengan uji F, yaitu untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan apabila:

- a. Bila nilai sig. < 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai sig. > 0,05 berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel depeden.

Adapun rumus pengujian Uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 1 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

Rumus 3.6 F hitung

Keterangan :

f = F hitung

R = Koefisien determinasi

m = Banyak predaktor

n = Jumlah anggota sampel

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan pada perusahaan PT. Adi Sarana Armada Tbk. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan hanya pada semua karyawan

