

PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPI KARYAWAN PT. TEKNIK NUSA BERSAMA

Robby Pradana¹, Hermin Nainggolan²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan
pradanarobbyi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, disiplin kerja, dan pengalaman terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Nusa Teknik Nusa Bersama secara parsial dan simultan. Data penelitian ini diperoleh dari laporan hasil kinerja karyawan selama 3 tahun yaitu periode 2019 – 2021 dengan jumlah 53 orang karyawan. Berdasarkan hasil uji penelitian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas (pendidikan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (kinerja) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,014 > t_{tabel} 2,009$ dan nilai signifikansi $0,004 < \text{nilai } (\alpha) = 0,05$. Variabel bebas (disiplin kerja) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap (kinerja) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,210 > t_{tabel} 2,009$ dan nilai signifikansi $0,002 < \text{nilai } (\alpha) = 0,05$. Variabel bebas (pengalaman) secara parsial (pengalaman) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (kinerja) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,072 > t_{tabel} 2,009$ dan nilai signifikansi $0,003 < \text{nilai } (\alpha) = 0,05$. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pendidikan, disiplin kerja, pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja diperoleh nilai $F_{hitung} 31,220 > F_{tabel} 2,79$ dan nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai } (\alpha) = 0,05$.

Kata Kunci: Pendidikan, Disiplin Kerja, Pengalaman

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education, work discipline, and experience on performance based on the perceptions of employees of PT. Nusa Teknik Nusa Bersama partially and simultaneously. The research data was obtained from reports on employee performance results for 3 years, namely the period 2019 - 2021 with a total of 53 employees. Based on the results of the partial hypothesis research test, it shows that the independent variable (education) has a positive and significant effect on (performance). The independent variable (work discipline) partially has a positive and significant effect on (performance) obtained $t_{count} 3.210 > t_{table} 2.009$ and a significance value of $0.002 < \text{value } (\alpha) = 0.05$. The independent variable (experience) partially (experience) has a positive and significant effect on (performance) obtained $t_{count} 3.072 > t_{table} 2.009$ and a significance value of $0.003 < \text{value } (\alpha) = 0.05$. Simultaneously showing that the variables of education, work discipline, experience have a significant effect on performance, the F_{count} is $31.220 > F_{table} 2.79$ and the significance value is $0.000 < \text{value } (\alpha) = 0.05$.

Keywords: Education, Work Discipline, Experience

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan membutuhkan manajemen yang baik agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Organisasi tersebut tentunya membutuhkan manajemen untuk mengatur SDM yang ada. SDM merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan, meliputi semua orang yang beraktivitas dalam perusahaan (Hamali, 2016:29). Perusahaan dalam mengatur SDM yang ada perlu dibantu oleh manajemen yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Bintoro, M.T., (2017:43) MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Organisasi dalam kegiatannya tentu perlu dukungan SDM untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Organisasi yang ada di Indonesia seperti instansi pemerintahan, perusahaan milik negara dan perusahaan swasta. Perusahaan swasta terdapat banyak sektor usaha seperti perdagangan, produksi, dan jasa. Perusahaan jasa di Indonesia tersebar di seluruh wilayah Indonesia, salah satunya provinsi Kalimantan Timur dan Kota Balikpapan.

Provinsi Kalimantan Timur khususnya di Kota Balikpapan terdapat banyak perusahaan *general contractor* dan *supplier*. Salah satunya adalah PT. Teknik Nusa Bersama yang berdiri pada tahun 2013. Kegiatan operasional PT. Teknik Nusa Bersama didukung dengan beberapa departement di setiap posiai jabatan. Jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan Setiap Divisi Pada PT. Teknik Nusa Bersama
Tahun 2019 - 2021

No	Departement	Jumlah Karyawan		
		2019	2020	2021
1	<i>Sales</i>	3	3	3
2	<i>HRGA</i>	2	2	2
3	<i>HSSE</i>	2	2	3
4	<i>Finance & Accounting</i>	3	3	3
5	<i>Logistic</i>	3	4	4
6	<i>Service</i>	29	36	38
Total		42	50	53

Sumber: PT. Teknik Nusa Bersama (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah karyawan PT. Teknik Nusa Bersama terus terjadi peningkatan yang mana tahun 2019 - 2021. Bertambahnya jumlah karyawan maka perusahaan juga menginginkan setiap karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik agar hasil kerja setiap karyawan terus meningkat guna mencapai target, visi, dan misi perusahaan.

Berdasarkan tabel 1.1 pada penilitan ini digunakan seluruh karyawan yang berjumlah 53 (lima puluh tiga) orang disetiap posisi jabatan departement. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya dan hasil dari hal tersebut dapat diketahui dengan sebutan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2016:172)

Perusahaan perlu melaksanakan penilaian kinerja secara rutin terhadap karyawan sehingga dapat dilakukan evaluasi mengenai hasil kinerja karyawan tersebut, sehingga dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari hasil pekerjaan dari inidividu maupun tim. Perusahaan melalui manajemen perusahaan dapat menetapkan target, visi misi dan tujuan di waktu yang akan datang. Untuk melihat hasil penilaian kinerja karyawan PT. Teknik Nusa Bersama dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

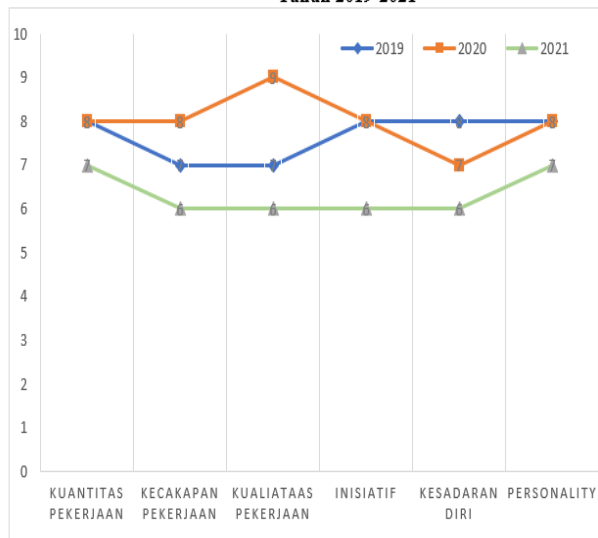
Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Teknik Nusa Bersama
Tahun 2019-2021

No	Indikator	Standar Realisasi	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Kuantitas Pekerjaan	5-9	8	8	7
2	Kecapakan Pekerjaan	5-9	7	8	6
3	Kualitas Pekerjaan	5-9	7	9	6
4	Inisiatif	5-9	8	8	6
5	Kesadaran Diri	5-9	8	7	6
6	Personality	5-9	8	8	7
Jumlah			46	48	38

Sumber: PT. Teknik Nusa Bersama (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Teknik Nusa Bersama, mengalami kenaikan maupun penurunan persentasi realisasi pada tahun 2019-2021. Data kinerja pada tahun 2021 terjadi penurunan dari pada tahun sebelumnya. Penilaian kinerja ini dilakukan dalam satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh atasan langsung. Maka dapat digambarkan dalam bentuk grafik 1.1 sebagai berikut:

Grafik 1.1
Kinerja Karyawan PT. Teknik Nusa Bersama
Tahun 2019-2021



Berdasarkan grafik 1.1 menurunnya beberapa indikator diatas tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan indikator kecapakan pekerjaan dan kesadaran diri yang ada di PT. Teknik Nusa Bersama

terlihat bahwa masih terdapat penurunan kinerja di tahun 2020 dan 2021.

Untuk mendukung penelitian ini penulis mencari pendukung dari hasil penelitian sebelumnya dan menemukan perbedaan hasil penelitian. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustina Amalia, Sri L. R, Rona Tanjung, Dini Anggraini, Rahmad Riyandi. 2022) dengan judul "pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Feen Marine" yang menyatakan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Susetyorinini & Nova Aliyatul Afizah 2021) dengan judul "Pengaruh kedisiplinan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Di Gresik" yang menyatakan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suci Amalia, Mauli Siagia. 2019) dengan judul "pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Indonesia" yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Syarifuddin Kitta, Nurhaeda, Muhammad I. 2023) dengan judul pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Megaputra Prima menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nia P. Astriyani, Andi Sessu, Budi P. Yusuf. 2021) dengan judul "pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad" yang menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Sedangkan pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Basilius Fernandus Maydo, Suherman. 2022) dengan judul “pengaruh disiplin kerja, keterampilan teknis dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV. Octa Pratama Putra” yang menyatakan bahwa secara parial pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk membahas masalah tersebut lebih lanjut dengan memilih judul penelitian “Pengaruh pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Teknik Nusa Bersama”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pendidikan, disiplin kerja dan pendidikan secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Nusa Bersama. Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan menjadi bahan referensi bacaan di bidang manajemen khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan dan melatih kemampuan menganalisa serta berpikir sistematis yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen PT. Teknik Nusa Bersama menjadi bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Winardi (2016:11) manajemen adalah sebuah proses khas yang terdiri dari tindakan - tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan, pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan SDM serta sumber yang lainnya. Firmansyah, Anang (2018:32) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan,

pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan daripada SDM untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Manajemen dapat diartikan ilmu yang mengelola SDM dan sumber daya lainnya tersedia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2016:1) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Wibowo (2017:2) menyatakan bahwa manajemen adalah koordinasi dan pengawasan aktivitas pekerjaan orang lain sehingga aktivitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif. Manajemen dapat diartikan ilmu dan seni pemanfaatan serta pengawasan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

Fungsi Manajemen

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:4) menjelaskan mengenai fungsi - fungsi dari manajemen yaitu: fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*organizing*), fungsi memimpin (*leading*), fungsi Pengendalian (*controlling*). Amirullah, (2015:8) manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat ahli diatas bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian, dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Mangkunegara, (2013:2) MSDM adalah pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang ada pada Individu. Hasibuan (2017:10) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan kontribusi tenaga kerja

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM dapat diartikan pengelolaan SDM untuk memenuhi tujuan yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan memaksimalkan SDM dan sumber daya lainnya.

Menurut Sedarmayanti, (2017:3) MSDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sutrisno, (2016:6) menyatakan bahwa MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. MSDM dapat diartikan pengelolaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan

Fungsi MSDM

Fungsi MSDM menurut (Hasibuan, 2018:21) terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Fungsi MSDM (Poltak 2019:18) adalah sebagai berikut: Perencanaan, Staffing, Pengembangan SDM *human resource development* (HRD), kompensasi dan benefit, keamanan dan kesehatan keamanan atau keselamatan, pegawai dan relasi kerja, riset SDM.

Kinerja

Menurut Sedarmadayanti (2013:260) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diartikan dengan hasil kerja yang dilakukan seorang pekerja

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2017:94) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dapat diartikan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaannya yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama.

Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja menurut Kasmir, (2017:191) yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), hubungan antar karyawan.

Pendidikan

Menurut Kurniawan, (2017:26) menyatakan bahwa pendidikan adalah memindai nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan untuk menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani. Hamid, (2013:3) menyatakan bahwa pendidikan adalah bimbingan jasmani dan rohani untuk membentuk kepribadian utama, membimbing keterampilan jasmaniah, dan rohani sebagai perilaku konkret yang memberi manfaat pada kehidupan dimasyarakat. Pendidikan dapat diartikan dengan bimbingan jasmani dan rohani seseorang yang mana dapat dilakukan dengan pendidikan formal dan informal

Menurut Teguh Triwiyanto, (2014:23) pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman terprogram dalam bentuk pendidikan formal dan informal yang berlangsung seumur hidup. Prayitno, (2014:172) pendidikan adalah upaya memuliakan, kemanusiaan, tujuan pendidikan, sepenuhnya mengacu pada seluruh komponen

harkat dan martabat manusia. Pendidikan dapat diartikan upaya memberikan pengalaman terprogram yang mengacu pada seluruh komponen harkat dan martabat manusia.

Dimensi Pendidikan

Menurut Edy Wirawan (2016:3) menyatakan bahwa dimensi Pendidikan terdiri 2 (dua) yaitu: pendidikan formal, pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja meliputi sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas dan perguruan tinggi. Pendidikan informal, berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan yang akan dipelajari hingga seumur hidup dari seseorang tersebut.

Disiplin Kerja

Menurut Hartatik, (2014:183) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat ukur yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma yang berlaku. Hasibuan, (2016:67) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menjalankan peraturan dan standarisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat diartikan suatu alat ukur yang digunakan manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma - norma yang berlaku.

Menurut Handoko, (2014:208) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan-kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional pada organisasi tersebut. Sutrisno, (2016:89) disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja dapat diartikan perilaku seseorang untuk mentaati peraturan dari manajemen ataupun organisasi baik tertulis

maupun tidak tertulis.

Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan dimensi disiplin kerja terdiri dari 2 (dua) yaitu: Dimensi ketaatan pada peraturan dan dimensi kesadaran pribadi.

Pengalaman

Menurut Foster, B, (2015:40) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Manulang, (2017:16) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pengalaman dapat diartikan dengan seorang pekerja memahami tugas pekerjaannya dengan baik selama mengemban pekerjaan sebelumnya yang diukur dari lama masa kerja.

Menurut Marwansyah, (2018:89) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Handoko, (2019:24) pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman dapat diartikan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang yang diperoleh dari pekerjaan sebelumnya yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan.

Dimensi Pengalaman

Dimensi pengalaman kerja terdiri dari 3 (tiga) Sedarmayanti, (2017:71) yaitu: lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

1. Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Teguh Triwiyanto, (2014:23) pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman terprogram dalam bentuk pendidikan formal dan informal yang berlangsung seumur hidup. Prayitno, (2014:172) pendidikan adalah upaya memuliakan, kemanusiaan, tujuan pendidikan, sepenuhnya mengacu pada seluruh komponen harkat dan martabat manusia. Pendidikan yang baik pada seorang karyawan dalam bentuk pendidikan formal, pendidikan informal maupun pendidikan nonformal maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Agustina A. Rakhman., Sri L. Ratnsari., Rona Tanjung, Dini Anggraini, Rahmad Riyandi 2022) hasilnya menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan PT. Teknik Nusa Bersama.

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Hartatik, I, P. (2014:183) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat ukur yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma yang berlaku. Hasibuan, (2016:67) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang tinggi pada peraturan perusahaan dan dipatuhi oleh karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian

yang dilakukan oleh (Suci Amalia dan Mauli Siagian 2021) hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan PT. Teknik Nusa Bersama.

3. Hubungan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah, (2018:89) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Handoko, (2019:24) pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman yang dimiliki seorang karyawan dalam bidang pekerjaannya maka dapat memberikan hasil kerja yang baik. Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian dilakukan (Nia P. Astriyani, Andi Sessu, Budi P. Yusuf. 2021) memberikan hasil bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Pengalaman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan karyawan PT. Teknik Nusa Bersama.

4. Hubungan Pendidikan, Disiplin Kerja dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustina Amalia, Sri L. R, Rona Tanjung, Dini Anggraini, Rahmad Riyandi 2022) dengan judul pengaruh Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. Feen Marine mendapatkan hasil bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan

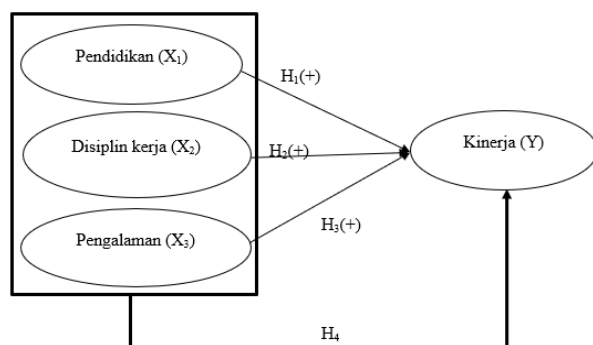
penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suci Amalia, Mauli Siagia. 2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Indonesia mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian (Susetyorinini & Nova Aliyatul Afizah 2021) dengan judul pengaruh kedisiplinan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia mendapatkan hasil bahwa pengalaman secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

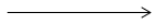
H₄: Komunikasi, pengawasan, motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



Keterangan:

-  : Variabel independent / dependent
-  : Variabel dependen secara bersama-sama (simultan)
-  : Parsial
-  : Simultan

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan definisi dari semua variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang akan memberikan informasi

tentang apa dan bagaimana caranya mengukur masing-masing variabel. Definisi operasional dalam penulisan ini penjabaran dari definisi konseptual yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Adapun variabel bebas dan variabel terikat akan dijelaskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Menurut Sutrisno, (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Pendidikan (X₁)

Menurut Teguh Triwiyanto, (2014:23) pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman - pengalaman terprogram dalam bentuk pendidikan formal dan informal yang berlangsung seumur hidup yang diperoleh seseorang.

3. Disiplin Kerja (X₂)

Menurut Hartatik (2014:23) Disiplin kerja adalah suatu alat ukur yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma yang berlaku.

4. Pengalaman (X₃)

Menurut Handoko, (2019:24) Pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono, (2019:126) populasi merupakan kawasan generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Penelitian ini melakukan

pengujian pada karyawan PT. Teknik Nusa Bersama dengan jumlah populasi dengan jumlah 53 (lima puluh tiga) orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel merupakan bagian dari sejumlah populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Analisis sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Teknik Nusa Bersama dengan jumlah keseluruhan 53 (lima puluh tiga) orang.

Sumber dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah pendidikan (X_1), disiplin kerja (X_2), pengalaman (X_3) dan kinerja (Y). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari responden objek penelitian yaitu seluruh karyawan dengan metode kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari jurnal dan buku referensi.

Metode Analisis Data

Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu komputer program SPSS 25.0 for windows untuk mempermudah penelitian dalam menganalisis data serta hasil yang diperoleh agar lebih akurat dan efisien. Analisis ini akan memperhitungkan hubungan variabel pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Nusa Bersama. Dari perhitungan menggunakan program SPSS (*Statistical Package of the Social Science*) versi 25.0 yang dikeluarkan print out nya akan diketahui besarnya komunikasi, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Nusa Bersama

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran

mengenai standar deviasi, rata-rata minimum dan maksimum dan variabel-variabel yang diteliti. Dalam data kuantitatif, setelah data dikumpulkan, kemudian data tersebut diolah dan disajikan, untuk pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Tujuan analisis statistik deskriptif adalah memberikan gambaran tentang keadaan atau status fenomena yang berkaitan dengan masalah penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi secara normal. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% (0,05).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berarti bahwa antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Pada pembahasan ini dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Jika VIF lebih besar dari 10, maka variabel terikat mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Adapun persamaan yang dibuat yaitu, adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	Kinerja Karyawan
α	Konstanta bilamana seluruh nilai responden sama dengan nol
β_1 - β_3	Merupakan koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas. Arah hubungan dari koefisien regresi tersebut menambahkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
X_1	Pendidikan
X_2	Disiplin Kerja
X_3	Pengalaman
e	Error atau variabel residu

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018:97), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa luas kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi mulai dari 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil (tidak mendekati satu) berarti kemampuan variabel independen dalam menguraikan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai R^2 hampir mendekati satu berarti variabel independen mampu menguraikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan hipotesis. Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t yang dihasilkan dari perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Uji Simultan (Uji F)

Dalam membuktikan kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independent (bebas) yang digunakan secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen (terikat), atau dapat diartikan apakah model Regresi Linear Berganda yang digunakan sesuai atau tidak sesuai dengan penelitian. Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F yang dihasilkan dari perhitungan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlation item total correlation*) dengan r_{tabel} dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah angka korelasi (r) dihitung kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) pada tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah $n = 53-2-1$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,270$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen tersebut valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen tersebut tidak valid. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat dilihat dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pendidikan (X ₁)	X _{1.1}	0,783	0,270	Valid
	X _{1.2}	0,935		Valid
	X _{1.3}	0,942		Valid
	X _{1.4}	0,942		Valid
	X _{1.5}	0,935		Valid
	X _{1.6}	0,837		Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,736	0,270	Valid
	X _{2.2}	0,682		Valid
	X _{2.3}	0,553		Valid
	X _{2.4}	0,765		Valid
	X _{2.5}	0,643		Valid
	X _{2.6}	0,765		Valid
Pengalaman (X ₃)	X _{3.1}	0,883	0,270	Valid
	X _{3.2}	0,921		Valid
	X _{3.3}	0,915		Valid
	X _{3.4}	0,906		Valid
	X _{3.5}	0,901		Valid
	X _{3.6}	0,920		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,532	0,270	Valid
	Y.2	0,675		Valid
	Y.3	0,705		Valid
	Y.4	0,599		Valid
	Y.5	0,772		Valid
	Y.6	0,719		Valid
	Y.7	0,769		Valid
	Y.8	0,640		Valid
	Y.9	0,696		Valid
	Y.10	0,562		Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, Nilai dari masing-masing item pendidikan (X₁) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dinyatakan valid. Sedangkan nilai r_{hitung} masing-masing item disiplin kerja (X₂) lebih besar dari r_{tabel} maka dinyatakan valid. Kemudian nilai r_{hitung} masing-masing item pengalaman (X₃) lebih besar dari r_{tabel} maka dinyatakan valid. kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sebagaimana makna reliabilitas (dapat dipercaya atau dapat diandalkan), maka pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach alpha. Apabila nilai *cronbach's alpha* mencapai 0,60 atau mendekati angka 1 maka instrumen penelitian dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian dapat dilihat dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha (alpha)	Cronbach's Alpha	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	0,855	0,60	Reliabel
Pendidikan (X ₁)	0,951		Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,761		Reliabel
Pengalaman (X ₃)	0,956		Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25

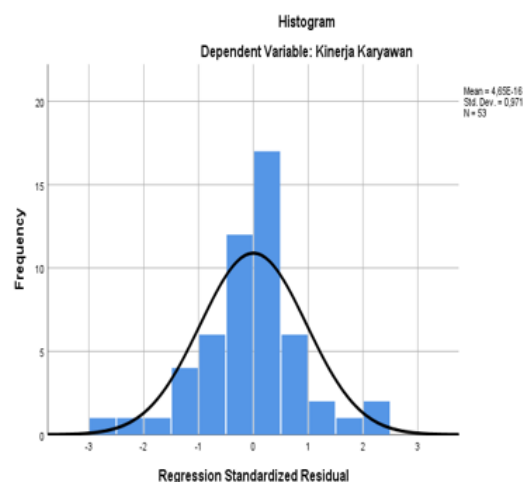
Tabel 4.5 menjelaskan tentang hasil uji reliabilitas terhadap angket kinerja (Y) = 0,855, pendidikan (X₁) = 0,951, disiplin kerja (X₂) = 0,761, pengalaman (X₃) = 0,956 diperoleh *cronbach alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari angka 0,60 sehingga seluruh angket dinyatakan reliabel (andal) dan dapat dikatakan seluruh variabel adalah reliabel yang dapat dijadikan sebagai instrumen pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis grafik merupakan salah satu cara untuk melihat normalitas yaitu dengan melihat grafik histogram pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa dapat diartikan hasil distribusi normal karena terjadi keseimbangan antara sisi kanan dan sisi kiri histogram.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan hasil uji normalitas data melalui Normal-P-Plot gambar terdistribusi normal yang terlihat dengan titik-titik di gambar yakni menyebar disekitar garis diagonal. Sehingga data pada semua variabel dinyatakan normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel.4.11
Hasil Uji Normalitas Tes Kolmogorv – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,03726528
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,093
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

a. Test distribution is Normal.
Sumber: Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai pvalue (Asymp. Sig) dari semua variabel adalah $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 (sepuluh) indikator suatu variabel bebas maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolienaritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,124	3,726			1,912	,062	
	Pendidikan	,458	,152	,342		3,014	,004	,544
	Disiplin Kerja	,546	,170	,319		3,210	,002	,708
	Pengalaman	,351	,114	,324		3,072	,003	,630

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

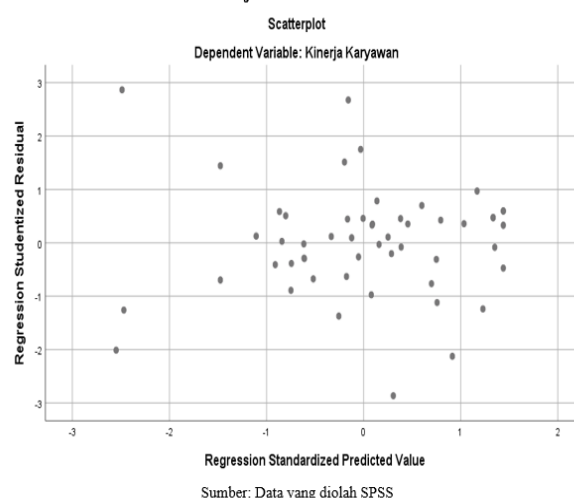
Sumber: Data yang diolah SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.12 menunjukkan hasil bahwa nilai *tolerance* dari pendidikan (X_1) $0,544 > 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) $1,837 < 10$, disiplin kerja (X_2) $0,708 > 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) $1,412 < 10$, pengalaman (X_3) $0,630 > 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) $1,588 < 10$ menunjukkan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 bahwa tidak adanya multikolienaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas pada program spss, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Scatterplot yang dihasilkan pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah SPSS

Berdasarkan pada scatterplot gambar 4.4 dapat diketahui bahwa titik - titik menyebar dengan pola tidak jelas yakni diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diartikan pada model regresi yang dihasilkan

tabel diatas tidak ada masalah pada heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent atau variabel bebas (X) terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y). Pada penelitian ini variabel bebas (X_1) pendidikan, (X_2) disiplin kerja, pengalaman (X_3) dan variabel terikat (Y) kinerja. Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan program spss 25 dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,124	3,726		,912
	Pendidikan	,458	,152	,342	3,014
	Disiplin Kerja	,546	,170	,319	3,210
	Pengalaman	,351	,114	,324	3,072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil data diolah SPSS 25

Berdasarkan Pada tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,241 + 0,458X_1 + 0,546X_2 + 0,351X_3$$

Pada persamaan diatas ditunjukkan pengaruh pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 7,241 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel pendidikan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengalaman (X_3) dianggap konstan maka nilai Y adalah 7,124.
2. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 0,458 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat variabel pendidikan (X_1) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,458.

3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja karyawan (X_2) sebesar 0,546 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat variabel disiplin kerja (X_2) naik satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,546.

4. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman (X_3) sebesar 0,351 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat variabel (X_3) pengalaman naik satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,351.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui seberapa besar R dan R^2 hasil dari output SPSS penelitian ini, maka dapat dilihat dari tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,657	,635	3,87736

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Disiplin Kerja, Pendidikan

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,810$ dan nilai R^2 (R Square) = 0,657. Dapat diartikan $R = 0,810$ maka antara variabel bebas X (pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman) dengan variabel terikat Y (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang kuat searah karena nilai 0,810 mendekati +1. Dapat diartikan $R^2 = 0,657$ maka besarnya kontribusi variabel bebas X (pendidikan, disiplin kerja, dan pengalaman) terhadap pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat Y (kinerja karyawan), adalah 0,657 atau 65,7% sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas yaitu pendidikan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengalaman (X_3)

memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf uji signifikan (α) = 0,05 dan t_{tabel} sebesar 2,009 berikut hasil uji t pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,124	3,726		1,912
	Pendidikan	,458	,152	,342	3,014
	Disiplin Kerja	,546	,170	,319	3,210
	Pengalaman	,351	,114	,324	3,072

Sumber: Data diolah SPSS 25

1. Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel pendidikan (X_1) sebesar $3,014 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Nusa Bersama.

2. Berdasarkan tabel 4.15 dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $3,210 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin (X_2) kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Nusa Bersama.

3. Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel pengalaman (X_3) $3,072 > t_{\text{tabel}}$ 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Teknik Nusa Bersama.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yaitu pendidikan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengalaman (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf uji signifikan (α) =

0,05 dan F_{tabel} sebesar 2,79 hasil pengujian simultan (F) pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1408,092	3	469,364	31,220
	Residual	736,663	49	15,034	
	Total	2144,755	52		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Disiplin Kerja, Pendidikan

Sumber: Hasil data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.16 nilai F_{hitung} sebesar 31,220 sedangkan F_{tabel} 2,79. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar nilainya dari F_{tabel} (F_{hitung} 150,518 > F_{tabel} 2,79), sedangkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai (α) 0,05 yang mengindikasikan secara bersama-sama bahwa pendidikan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengalaman (X_3) menunjukkan bukti bahwa mempunyai pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Teknik Nusa Bersama.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hasil uji t dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung} 3,014 > t_{tabel} 2,009) dan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dinyatakan bahwa pendidikan pada karyawan mempunyai pengaruh yang penting dalam kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hasil uji t dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung} 3,210 > t_{tabel} 2,009)

dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja pada karyawan mempunyai pengaruh yang penting dalam kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hasil uji t dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 3,072 > t_{tabel} 2,009$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,003 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dinyatakan bahwa pengalaman pada karyawan mempunyai pengaruh yang penting dalam kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan, disiplin kerja, dan pengalaman secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} 150,518 > F_{tabel} 2,79$) dan nilai signifikansi yang menunjukkan 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja karyawan sebesar 3,014 yang nilainya lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Maka semakin baik pendidikan pada karyawan PT. Teknik Nusa Bersama semakin baik karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini

membuktikan hipotesis 1 untuk variabel pendidikan dapat diterima.

2. Variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja karyawan sebesar 3,210 yang nilainya lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Maka semakin taat karyawan pada hal disiplin kerja pada karyawan PT. Teknik Nusa Bersama semakin baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini membuktikan hipotesis 2 untuk variabel disiplin kerja dapat diterima.

3. Variabel pengalaman secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja karyawan sebesar 3,072 yang nilainya lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Maka semakin banyak pengalaman karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang baik pada pekerjaan karyawan PT. Teknik Nusa Bersama. Hasil ini membuktikan hipotesis 3 untuk variabel pengalaman dapat diterima.

4. Variabel pendidikan, disiplin kerja, dan pengalaman secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} lebih besar nilainya dari F_{tabel} ($F_{hitung} 150,518 > F_{tabel} 2,79$), sedangkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Maka secara simultan variabel pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Nusa Bersama.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman peneliti langsung dalam proses penelitian ini, adanya beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor-faktor yang dapat lebih diperhatikan lagi untuk peneliti dimasa yang

akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini pun tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain:

1. Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi penulis hanya mengambil tiga variabel yang sebenarnya masih terdapat banyak indikator lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden.

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran - saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja (Y) skor terendah ada pada indikator kuantitas dan pada pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target perusahaan, maka saran yang diajukan kepada perusahaan, apabila ada pekerjaan yang membutuhkan rentang waktu yang singkat maka dapat disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja/ jumlah karyawan pada pekerjaan tersebut agar berjalan dengan secara efektif dan efisien.
2. Variabel pendidikan (X_1) skor terendah ada pada indikator pendidikan formal dan pada pernyataan pendidikan yang telah diselesaikan mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan, maka saran yang diajukan kepada perusahaan agar terus meningkatkan SDM melalui pembiayaan beasiswa kuliah bagi pekerja yang berprestasi.
3. Variabel disiplin kerja (X_2) skor terendah ada pada indikator ketaatan pada peraturan pada pernyataan patuh pada standar operasional yang berlaku, maka saran yang diajukan kepada

perusahaan agar mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan serta perusahaan dapat membuat kebijakan dan peraturan yang lebih baik lagi agar kinerja karyawan meningkat di masa yang akan datang.

4. Variabel pengalaman (X_3) skor terendah ada pada indikator tingkat pengetahuan pada pernyataan pengetahuan yang dimiliki membantu dalam penyelesaian pekerjaan, maka saran yang diajukan kepada perusahaan agar dapat mempertahankan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang mumpuni karena berdasarkan hasil penelitian bahwa pengalaman menunjukkan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika karyawan semakin berpengalaman dalam menjalankan tugas pekerjaannya maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi P. (2018). **Manajemen SDM** (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina A. Rakhman, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung, Dini Anggraini, Rahmad Riyandi (2022). **Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Feen Marine**. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. e-ISSN: 2614-4999.
- Arikunto, S. (2017). **Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian, Program**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basilius F. Maydo, Suhermin (2022). **Pengaruh Disiplin Kerja, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan CV Octa Pratama**. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Danang. (2013). **Metode Penelitian Akuntansi**. Bandung: PT. Refika.
- Drs. Bintoro, M.T., D. D. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Gava Media.
- Edy Sutrisno. (2018). **Manajemen SDM**. Jakarta: Kencana.
- Firmansyah, Anang, dan Budi. W. Mahardika.

2018. **Pengantar Manajemen**. DEEPUBLISH
- Foster, B, S. (2015). **Pengalaman Kerja Karyawan**. PPM.
- Ghozali, I. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro In Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). **Pemahaman SDM**. Yogyakarta: Caps.
- Hamid. (2013). **Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial**. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. T. Hani (2014). **Manajemen Personalia dan SDM**. Cetakan Ke21. Yogyakarta: BPE.
- Hasibuan. (2017). **Manajemen SDM**. Cetakan ke 9. Bumi Aksara. Jakarta
- Hartatik, I. P. (2014). **Buku Praktis Mengembangkan SDM**. Jogjakarta: Laksana
- Hartatik, I. P. (2018). **SDM**. Jogjakarta: Laksana.
- Indah, Hartatik, Puji. (2014). **Buku Praktis Mengembangkan SDM**. Cetakan Pertama. Laksana. Jogjakarta.
- Kurniawan. (2017). **Pendidikan Karakter: Konsep, dan Implementasi Secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat**. Yogyakarta: Ar-Ruzz. Media.
- Mangkunegara. (2015). **Perencanaan dan Pengembangan SDM, pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah**. gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017a). **Manajemen SDM, Pengertian dan Masalah**. gunung Agung. PT. Remaja Rosdakarya Jakarta.
- Manulang, M. (2013). **Manajemen SDM**. cipta Pustaka Meida Perintis. Jakarta.
- Marwansyah. (2014). **Manajemen SDM**. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2015). **Manajemen SDM**. In Media. Jakarta.
- Nia P. Astriyani, Andi Sessu. Budi P. Yusuf (2021). **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga TollRoad**. Kreatif Jurnal Ilmiah. Vol.9, No.1 E-ISSN - 2406-8616
- Prayitno. (2014). **Dasar Teori dan Praktis Pendidikan**. Jakarta: Widiasarana Indonesia.
- Poltak, Lijan sinabela. (2019). **Manajemen SDM**. editor Suryani dan Restu Damayanti. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). **Manajemen SDM**. Bandung: Yrama Widya
- Robbins, Stephen, P. (2016). **Perilaku Organisasi**. Edisi 16. Jakrta: Salemba.
- Sedarmayanti. (2013). **Manajemen SDM**. Bandung. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). **Manajemen SDM**. Bandung. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). **Manajemen SDM**. Bandung: PT. Refika
- Suci Amalia, Mauli Siagian. (2021). **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Kumala Indonesia**. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol.4 No.1, Januari 2021
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D** (sutopo (ed.); 1st ed.). ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D** (sutopo (ed.); 2nd ed.). ALFABETA, CV.
- Suparyadi. (N.D.). **Manajemen SDM**. Yogyakarta.
- Supranto, J. & Limakrisna, N. (2016). **Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi**.

Edisi 4. Jakarta: Mitra Wacana

Susetyorinini, Nova Aliyatul Faizah.(2019)
Pengaruh Kedisiplinan, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Gresik. Vol.8 No.1

Sutrisno, E. (2016). **Manajemen SDM** (ke-8). Kencana.

Syarifuddin Kitta. (2021). **Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makassar Megaputra.**

Teguh Triwiyanto. (2014). **Pengantar Pendidikan.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Winardi. (2016). **Manajemen Perubahan *Management Of Change*.** Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2017). **Manajemen Kinerja**, Edisi Ke Empat. Jakarta: Rajawali Pers.