

**PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN,
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA
MUSTIKA FINANCE CABANG BENGKULU**



SKRIPSI

Oleh :

NUNING PURNAMA SYARTHINI
NPM. C1B109067

**JURUSAN MANAJEMEN PROGRAM EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

**PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN,
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA
MUSTIKA FINANCE CABANG BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Studi Manajemen

Universitas Bengkulu

Oleh :

NUNING PURNAMA SYARTHINI

NPM. C1B109067

**JURUSAN MANAJEMEN PROGRAM EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU**

2014

Skripsi oleh **Nuning Purnama Syarthini** ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk ujian skripsi

Bengkulu, Juni 2014

Pembimbing,



Nasution, SE, MDM

NIP. 196207071991031003

Mengetahui :

Ketua Program Ekstensi Ekonomi Dan Bisnis,



Syamsul Bachri, SE, M.Si

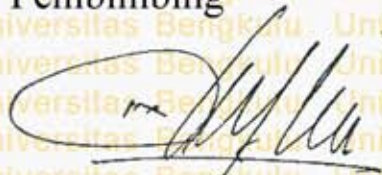
NIP. 195601021986031002

Skripsi oleh NUNING PURNAMA SYARTHINI ini
Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada hari jumat, 04 juli 2014

Bengkulu, 04 juli 2014

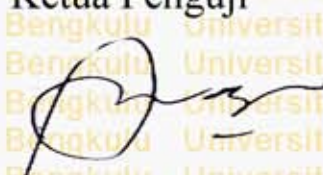
Dewan penguji

Pembimbing



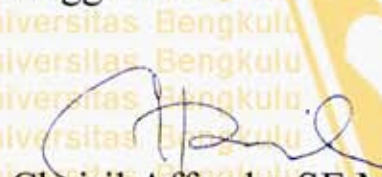
Nasution, SE, MDM
NIP, 196207071991031003

Ketua Penguji



Praningrum, SE, M, Si
NIP, 196410281990012

Anggota 1



Chairil Affendy, SE, MM
NIP, 197903052002512002

Anggota 11



Syamsul Bachri, SE, M, Si
NIP, 195601021986031002



Mengetahui

a,n Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Wakil Dekan Bidang Akademik




Fahrudin J.S Pareke, SE, M, Si
NIP, 197109141999031004



JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN, DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA
MUSTIKA FINANCE CABANG BENGKULU**

yang diajukan untuk diuji pada tanggal Mei 2014 adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dan tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, Juli 2014

Yang membuat pernyataan,

NUNING PURNAMA SYARTHINI

**THE INFLUENCE OF EDUCATION, SKILL, AND WORK EXPERIENCE
TOWARD EMPLOYEES' PERFORMANCE OF PT. MITRA
PINASTHIKA MUSTIKA FINANCE BRANCH OF BENGKULU**

By

*Nuning Purnama Syarthini¹⁾
Nasution²⁾*

ABSTRACT

The employees performance represent functioning individual performance to assess work of officer at one particular company/organizational which have specified performance standard as according to work type and period of time. Later, an officer claimed to have behavior is matching with the one which expected, so that can do communications better in organization to reach specified performance standard, and last characteristic or nature of had by officer, in this case generally take place step by step like respectably is, decent, friendliness, natty appearance etcetera.

The objective of this research is to know the influence of education, skill, and work experience toward employees' performance of PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Branch of Bengkulu. This research is descriptive quantitative which representing problem in the form of fact in this time from a certain phenomenon. The data was used primary data through distributing of questionnaire. As supporter exploited obtained secondary data in the form of data and information and report, reference and also document related to accurate problems. The respondents in these research are employees of PT MPM Finance Branch of Bengkulu equal to 41 respondents with intake used sensus method. The data analysis of this research is descriptive analysis and multiple regression analysis. The result of the data analysis show that: (1) the education, skill, and work experience variables have an effect and significant toward employees' performance of PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Branch of Bengkulu by simultan with F-count equal to 7,720; (2) the education, skill, and work experience variables have an effect and significant toward employees' performance of PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Branch of Bengkulu by partial with t-count equal to 2,450; 2,712; and 2,127; and (3) the dominant variable which influence of empolyees' performance is skill.

Key word: Education, Skill, Work Experience and Employees' Performance

1) A student

2) Principal supervisor

PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA FINANCE CABANG BENGKULU

Oleh

*Nuning Purnama Syarthini*¹⁾
*Nasution*²⁾

RINGKASAN

Kinerja karyawan merupakan kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu perusahaan/organisasi yang telah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan yang terakhir adalah ciri atau sifat yang dimiliki pegawai, dalam hal ini umumnya berlangsung secara bertahap seperti sopan, santun, ramah, penampilan yang rapi dan sebagainya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Cabang Bengkulu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yang berupa laporan, referensi dan dokumen pada PT MPM Cabang Bengkulu. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT MPM Cabang Bengkulu yang berjumlah 41 orang. Metode pengambilan sampel digunakan adalah sensus, sehingga seluruh anggota populasi menjadi unit analisis. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa : 1) Secara simultan variabel pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MPM Finance Cabang Bengkulu, yang dibuktikan dengan besarnya $F\text{-hitung } 7,720 > F\text{-tabel } 2,159$; 2) Secara parsial variabel pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MPM Finance Cabang Bengkulu yang dibuktikan dengan besarnya nilai $t\text{-hitung}$ masing-masing variabel sebesar 2,450 ($\text{sig. } 0,025$); 2,712 ($\text{sig. } 0,015$); dan 2,127 ($\text{sig. } 0,040$). Sedangkan nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 1,645; dan 3) Variabel keterampilan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu dengan koefisien regresi sebesar 0,282.

Kata Kunci : Pendidikan, Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. *Mahasiswa Jurusan Manajemen*
2. *Dosen Pembimbing Skripsi*

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas berkah, rahmat, serta karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul ***Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu***. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Program Ekstensi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberi bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini, kepada :

1. Bapak Nasution, S.E., MDM selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan hingga selesainya Skripsi ini
2. Pimpinan dan karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Cabang Bengkulu yang telah memberikan dukungan data sehingga penelitian ini berjalan dengan semestinya.
3. Bapak Syamsul Bachri, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
4. Dosen dan staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang membimbing dan melayani penulis saat menjadi mahasiswa.
5. Para responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data dengan mengisi kuesioner dengan baik.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, semua kritik dan saran, sangat kami harapkan untuk perbaikan selanjutnya. Demikian, terima kasih.

Bengkulu, Juli 2014

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT	v
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup dan Keterbatasan Masalah	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja	8
2.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.2 Jenis Kinerja	10
2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.2.1 Pendidikan	14
2.2.2 Keterampilan	19
2.2.3 Pengalaman Kerja	22
2.3 Penelitian Terdahulu	28
2.4 Kerangka Analisis	29
2.5 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional	31
3.3 Sumber Data	34
3.4 Metode Pengumpulan Data	35
3.5 Metode Pengambilan Sampel	35
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	36
3.7 Metode Analisis	38
3.7.1 Analisis Deskriptif	38
3.7.2 Analisis Kuantitatif	38

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1	Sejarah Singkat PT MPM.....	40
4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.1.3	Tugas dan Fungsi Masing-masing Bagian	45
4.2	Karakteristik Responden	49
4.3	Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian	52
4.3.1	Persepsi Konsumen terhadap Variabel Pendidikan	53
4.3.2	Persepsi Konsumen terhadap Variabel Keterampilan..	54
4.3.3	Persepsi Konsumen terhadap Variabel Pengalaman....	55
4.3.4	Persepsi Konsumen terhadap Variabel Kinerja	56
4.4	Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	57
4.4.1	Hasil Analisis Regresi	57
4.4.2	Hasil Pengujian Hipotesis	59
4.5	Pembahasan	60
4.5.1	Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan	60
4.5.2	Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan ..	61
4.5.3	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja	62
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	64
5.2	Saran	64

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian	34
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	36
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	37
Tabel 4.1 Jumlah dan Persentase Responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Jumlah dan Persentase Responden berdasarkan Umur	51
Tabel 4.3 Jumlah dan Persentase Responden berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.4 Jumlah dan Persentase Responden berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.5 Tanggapan Konsumen terhadap Variabel Pendidikan	53
Tabel 4.6 Tanggapan Konsumen terhadap Variabel Keterampilan	54
Tabel 4.7 Tanggapan Konsumen terhadap Variabel Pengalaman Kerja	55
Tabel 4.8 Tanggapan Konsumen terhadap Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.9 Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Analisis	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT MPM Finance Cabang Bengkulu	44

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Penelitian
3. Hasil Analisis Frekuensi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua makhluk hidup pasti selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan hidupnya, tak terkecuali manusia, dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan kerja sama dengan orang lain. Ini sebabnya dikatakan manusia adalah makhluk sosial. Sudah sewajarnya manusia menjalin hubungan kerja sama dengan sesama manusia. Kita pun mengetahui bahwa disamping manusia sebagai makhluk sosial, ia juga adalah individu yang karakternya berbeda dengan manusia yang lainnya. Maka di sinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dengan hal tersebut kita dapat mengatur bagaimana setiap individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang dicita-citakan.

Sebagaimana kita pahami bahwa di antara yang terkait dalam suatu organisasi, maka personil atau pegawai menjadi unsur yang teramat penting, yang mana personil mempunyai fungsi yang besar, dan itu merupakan fakta yang tak terelakkan.

Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat

dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai.

Kebaikan daripada kinerja seorang karyawan salah satunya bisa dilihat dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo, 2005:163).

Namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik. Dengan bertambahnya pengalaman seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan kecekatan dalam

pengabdian kerjanya di perusahaan. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu orang tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut.

Tentu saja pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang terus diperbarui. Mengapa? Karena ilmu pengetahuan dan keterampilan akan terus menerus berkembang, seiring dengan perkembangan zaman.

Masalah baru, alat dan prosedur baru, serta pekerjaan baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi perusahaan. Maka, sebuah perusahaan jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Hal ini adalah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri keberadaannya. Walau pengalaman kerja merupakan faktor yang penting, namun ada juga perusahaan yang tidak begitu mengutamakan pengalaman kerja dalam penarikan tenaga baru. Hal ini disebabkan karena adanya anggapan bahwa tanpa pengalaman kerja, tenaga kerja tersebut dapat dibentuk sesuai dengan kebutuhan atau kehendak perusahaan.

Bilamana perusahaan menginginkan untuk membentuk seorang karyawan agar perusahaan semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan adalah tingkat pendidikan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa

disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai sendiri dapat dijelaskan ke dalam beberapa hal, yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu perusahaan/organisasi yang telah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan yang terakhir adalah ciri atau sifat yang dimiliki pegawai, dalam hal ini umumnya berlangsung secara bertahap seperti sopan, santun, ramah, penampilan yang rapi dan sebagainya.

Kemudian juga para karyawan ini mempunyai peran yang sangat penting untuk melangsungkan kelanggengan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan mengambil peran yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik di pemerintahan maupun di perusahaan swasta, hal ini dikarenakan kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi.

Setiap perusahaan memiliki ciri tersendiri, baik dalam hal tujuan, visi dan misi serta beragamnya sumberdaya (karyawan) yang dimiliki. Tetapi pada dasarnya setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja terbaik dari seluruh karyawannya. Dengan adanya kinerja yang tinggi dari para karyawan akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

PT Mitra Pinasthika Mustika Finance (PT MPM Finance) merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan pembiayaan yang menginginkan kinerja yang tinggi dari karyawannya. Di Bengkulu, PT MPM Finance yang beralamat di Jalan Mayjend Sutoyo, Tanah Patah, Kota Bengkulu. Untuk di Propinsi Bengkulu, PT MPM Finance ini memiliki 1 kantor cabang dan 1 outlet. Saat ini PT. MPM Finance Bengkulu ini memiliki total keseluruhan karyawan 41 orang, terdiri dari 6 orang berjenis kelamin perempuan dan 35 orang berjenis kelamin laki-laki (*Februari 2014*). Karyawan PT MPM Finance ini terdiri dari beragam tingkat pendidikan, mulai dari level SMA hingga S1. Keterampilan serta pengalaman kerja karyawannya pun beragam, ada yang *fresh graduate* dan ada yg lebih dari 10 tahun berpengalaman di perusahaan finance.

Di PT MPM Finance Bengkulu pada saat ini menunjukkan kinerja yang belum optimal. Masih ada karyawan yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yang disebabkan penempatan jabatan yang tidak sesuai dan juga kualitas kerja yang dihasilkan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari sering bergonta-gantinya karyawan di PT MPM Finance Bengkulu. Bahkan untuk tahun

2013, tercatat kurang lebih 20 orang karyawan *resign* dari PT MPMF Bengkulu dengan berbagai macam alasan. Tentu saja hal ini menimbulkan polemik tersendiri bagi perusahaan.

Bertitik tolak dari hal ini, penting kiranya dilakukan sebuah kegiatan analisa untuk mengetahui keadaan dalam suatu perusahaan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu skripsi ini dapat dibuat dengan judul sebagai berikut: “***Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu.***”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka masalah penelitian yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Bengkulu?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Bengkulu?
3. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Bengkulu?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Bengkulu.
2. Mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Bengkulu.
3. Mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Bengkulu.
4. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Sebagai input dan bahan pertimbangan bagi pimpinan kantor Mitra Pinasthika Mustika Finance (MPM) Bengkulu menentukan langkah selanjutnya dalam mengambil keputusan.
2. Sebagai bahan referensi bagi semua pihak yang mengadakan penelitian dengan topik yang sejenis.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Bengkulu.

1.5 Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari maksud dan tujuan serta pokok permasalahannya, maka penelitian ini di batasin pada permasalahan yang akan dibahas yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Bengkulu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- Kuantitas output
- Kualitas output
- Jangka waktu output
- Kehadiran ditempat kerja
- Sikap kooperatif

Menurut Dessler (2003:322) Kinerja adalah: Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Bacal (2001:45) Kinerja sebagai proses komunikasi berkesinambungan yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara karyawan dan atasan langsungnya. Terciptanya komunikasi dua arah ini menjadi cara untuk bekerjasama meningkatkan kinerja dan sekaligus mencegah munculnya kinerja buruk.

Menurut Dharma (2005:25) kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola

dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek dan panjang.

Menurut Ruky (2004), ditinjau dari bunyi kalimatnya, Kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Karena program ini mencantumkan kata manajemen, maka seluruh kegiatan yang dilakukan dalam “proses manajemen” harus terjadi dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahan dan akhirnya evaluasi atas hasilnya.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan mereka. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategis dari perusahaan (Mangkuprawira, 2001:223).

Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang paham benar tentang penilaian karyawan secara individu, Mathis dan Jackson (2002:86) menyatakan bahwa yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan antara lain:

- Atasan menilai bawahan

- Bawahan menilai atasan
- Anggota kelompok yang menilai satu sama lain
- Penilaian dengan multi sumber
- Penilaian karyawan sendiri

2.1.2 Jenis Kinerja

Menurut Moeheriono (2009) dalam suatu organisasi dikenal ada 3 (tiga) jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut :

- a) Kinerja operasional (*operation performance*). Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya, seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misinya.
- b) Kinerja administrasi (*administrative performance*). Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk di dalamnya struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.
- c) Kinerja strategik (*strategic performance*). Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan.

2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan utama penilaian. Karena itu penilai perlu mengkaji faktor-faktor yang menentukan atau membatasi kinerja dan memikirkan apa yang dapat dilakukan untuk membantu staf agar kinerjanya meningkat dan dengan hasil yang efektif. Menurut Noe (1994) secara luas kinerja akan dibatasi dengan: keterampilan atau pengetahuan karyawan, jika terdapat kekurangan keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan itu maka kinerja individu jelas akan terganggu.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994), kinerja berarti kemampuan kerja. Kinerja terjemahan dari “*performance*” berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Sedarmayanthi, 2007).

Menurut Hariandjha (2002 : 24) pengaruh kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga sebagian usaha harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikemukakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan karyawan melalui peningkatan keterampilan baik teknis, manusiawi maupun konseptual suatu cara lain untuk mempertimbangkan apa yang dilakukan manajer adalah dengan memeriksa keterampilan atau kemampuan yang diperlukan untuk berhasil mencapai tujuan (Hasibuan dan Dunnette, 1985)

Dengan pendidikan memadai diharapkan seorang karyawan dapat menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Manullang (1981: 46) menyatakan bahwa lembaga-lembaga pendidikan merupakan sumber tenaga kerja yang baik.

Pada umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman kerja. Karena pengalaman kerja dapat menunjukkan apa yang dikerjakan oleh pegawai pada saat dia melamar keahlian dan pengalaman kerja merupakan dua kualifikasi yang selalu diperlukan dalam proses pemilihan pegawai (Manullang 1981:54).

Sumber daya manusia yang tersedia. Hal ini mengingatkan kita bahwa kinerja akan terbatas seandainya sumber daya manusia yang tersedia bagi karyawan tidak memadai untuk tugas itu. Mungkin dalam

bentuk perlengkapan, ruang kantor, staf pendukung, control penggaran, akses teknologi atau informasi.

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal. Menurut As'ad (2003:7) faktor internal individual karyawan adalah keadaan fisik dan psikis seseorang yang dalam hal ini adalah karyawan. Faktor Sedangkan faktor eksternal adalah segala suatu yang ada diluar dari seseorang dalam hal ini adalah karyawan yang berrwujud rangsangan atau stimulus.

- a. Umur
- b. Pendidikan
- c. Pelatihan
- d. Pengalaman kerja
- e. Sumber daya
- f. Pendapatan
- g. Supervise

Menurut John (dalam Suharto, 2003:13) terdapat 6 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- 1. Kuantitas kerja
- 2. Kualitas kerja
- 3. Ketepatan waktu
- 4. Hubungan interpersonal
- 5. Pelayanan
- 6. Nilai

Sementara itu menurut TB Mangkuprawira (2001:33) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen utama dari keberhasilan sebuah bisnis. Tingkat produktifitas kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, antara lain:

1) Faktor internal

- a. Tingkat pendidikan
- b. Pengetahuan
- c. Keterampilan
- d. Motivasi
- e. Kesehatan
- f. Pengalaman kerja

2) Faktor eksternal

- a. Upah
- b. Iklim kerja
- c. Kepimpinan
- d. Fasilitas
- e. Hubungan sosial

2.2.1 Pendidikan

Pendidikan formal yang ditempu memang merupakan modal yang penting, akan tetapi telah umumnya dimaklumi dan disadari bahwa pendidikan formal masih harus diadaptasika kepada syarat-syarat khusus yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, tujuan yang ingin dicapai melalui pendidikan tersebut adalah kemampuan individu untuk

mewujudkan diri sendiri dan masyarakat lingkungannya. Sistem pendidikan Nasional (2003:3) pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan. Pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut siagian (1996:127) secara umum pendidikan seorang dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang dan pelatihan yang pernah diikutunya mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

Heidjrachman dan Husnan (1990:77) mendefenisikan pendidikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalam peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Selanjutnya siswanto (1989:139) menyatakan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, sikap para tenaga kerja sehingga mereka lebih dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka.

Handoko (1998:7) pendidikan adalah upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan ilmu pengetahuan, kemampuan dan sikap kepribadian. Menurut Compa dalam idris (1997:58) pendidikan (formal) adalah proses pendidikan yang diperoleh disekolah yang teratur atau sistematis,

mempunyai jenjang yang dibagi dari taman kanak-kanak (tk) sampai perguruan tinggi atau Universitas, Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu meningkatkan pengetahuan seorang termasuk peningkatan penguasaan terhadap teori-teori serta keterampilan.

Notoatmodjo (1992:40) mengatakan bahwa tujuan dari pendidikan adalah rumusan pada tingkat laku yang lazim dirumuskan dalam katagori pengetahuan, kecerdasan dan keterampilan yang diharapkan untuk memiliki pengetahuan setelah menyelesaikan program pendidikan. Dengan mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat meningkatkan profesional yang tinggi atau perusahaan.

Selanjutnya Anoraga dan Suyati (1995:40) menyebutkan bahwa salah satu bagian teramat penting dalam upaya pendidikan adalah pembinaan watak. Pembinaan watak sebagian dari integral dari pada usaha pendidikan, antara lain:

1. Mengembangkan kemampuan berfikir secara rasional
2. Mengembangkan analitis
3. Mengembangkan terhadap perubahan dimasyarakat pada umumnya
4. Menumbuhkan dan mengembangkan nilai-nilai etika
5. Menumbuh, memelihara dan mengembangkan estetika
6. Mewujudkan kemampuan untuk mandiri

7. Meningkatkan kemampuan untuk menjadi warga masyarakat yang bukan saja terhormat, akan tetapi memiliki solidaritas social yang tinggi
8. Menumbuhkan dan memelihara perilaku social yang diterima bagi masyarakat lain
9. Mewujudkan persepsi yang tepat tentang peran dan kedudukan seorang terhadap orang lain dalam kehidupan masyarakat
10. Menumbuhkan kesadaran yang tebal tentang pentingnya kemampuan bekerjasama dengan orang lain dalam rangka membina kehidupan yang sejahtera. Baik dalam artian sejahtera fisik maupun dalam arti kebahagiaan mental spiritual,

Untuk mengevaluasi pendidikan umur (1998:153) menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Tingkat belajar melihat perubahan pada :
 - a) Pola fikir: cara berpikir dengan menggunakan akal dan pikiran
 - b) Sikap: aktivitas akal dan pikiran seseorang
2. Tingkat laku yaitu melihat perubahan pada tingkat tingkah laku kerja
3. Tingkat organisasi yaitu melihat efek pendidikan terhadap organisasi.

2.2.1.1 Tujuan Pendidikan

Menurut notoadmodjo (1999) tujuan pendidikan adalah rumusan tingkah laku yang lazim dirumuskan dalam katagori pengetahuan, kecerdasan, sikap dan keterampilan yang diharapkan untuk dimiliki setelah menyelesaikan program pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat

meningkatkan profesionalisme. Motivasi dan inisiatif dalam mengembangkan manajemen organisasi. Untuk mengevaluasi pendidikan Umar (1998) menyarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Tingkat belajar, yaitu melihat perubahan pada:
 - Pengetahuan segala sesuatu yang diketahui melalui pendidikan
 - Keahlian atau keterampilan: kemampuan seseorang untuk bekerja menggunakan anggota badan dalam peralatan yang tersedia
- 2) Tingkat tingkah laku dan sikap dalam bekerja.
- 3) Tingkat organisasi, yaitu melihat efek pendidikan terhadap organisasi.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses belajar seseorang dalam menghadapi situasi dan kondisi selanjutnya pendidikan perlu menunjang prestasi serta untuk efektifitas dan efisiensi kegiatan suatu organisasi.

Ekosusilo (1994:970) mengklasifikasikan pendidikan berdasarkan sifatnya ke dalam tiga kategori:

- 1) Pendidikan formal yaitu: pendidikan yang secara teratur bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat, pendidikan ini berlangsung di sekolah
- 2) Pendidikan nonformal yaitu pendidikan yang dilaksanakan secara teratur dan sadar tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan yang ketat
- 3) Pendidikan informal yaitu pendidikan yang diperoleh dari pengalaman sehari-hari dengan atau tidaknya sadar sepanjang hayat.

2.1.1.2 Hubungan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pendidikan memadai diharapkan seorang karyawan dapat menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Manullang (1981: 46) menyatakan bahwa lembaga-lembaga pendidikan merupakan sumber tenaga kerja yang baik.

Menurut Handoko (2003:13), organisasi mempunyai kinerja yang tinggi ketika mereka memanfaatkan para pegawai yang karakteristik sumber daya manusia baik dan mempunyai kompetensi yang konsisten terhadap strategi organisasi. Selanjutnya Marjo (dalam Suharto, 2003:13). Karakteristik sumber daya manusia merupakan ciri khas sumber daya manusia yang meliputi umur pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja.

2.2.2 Keterampilan

2.2.2.1 Pengertian Keterampilan

Dalam Robbins (1996:7) keterampilan adalah kemampuan (kompetensi) yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Katz (dalam Robbin, 1996:7) telah mengidentifikasikan tiga keterampilan manajemen yang mutlak perlu, adalah :

- a. Keterampilan teknis. Keterampilan teknis adalah kemampuan yang sangat dibutuhkan analisis *spreadsheet* dan implementasi grafis, pengelola data base, penguasaan jaringan computer dan komunikasi seperti *local areanetwork* dan *internet* serta pengelolaan persentasi.

- b. Keterampilan manusiawi. Keterampilan manusiawi adalah kemampuan untuk bekerja sama memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok.
- c. Keterampilan konseptual. Keterampilan konseptual adalah prasyarat bagi manajer tingkat atas berupa kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi , Selanjutnya Robert L Mathis dan John H Jackson (2002:46) menyatakan bahwa kemampuan manajemen yang penting dikembangkan adalah :
- 1) berorientasi tindakan
 - 2) keputusan yang berkualitas
 - 3) nilai etis
 - 4) keterampilan teknis

Menurut Gordon (1994 : 55) pengertian keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Menurut Nadler (1986 : 73) pengertian keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.

Menurut Dunnette (1976 : 33) pengertian keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat. Iverson (2001 : 133) mengatakan bahwa selain *training* yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan

pekerjaan secara mudah dan tepat. Keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. Dengan pengertian ini dapat dijelaskan bahwa keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan dari pada unsure lain. Seperti diketahui bahwa orang bekerja selalu menggunakan paling tidak 4 unsur yang ada pada setiap orang, yaitu: Otot, Saraf, Perasaan, pikiran (Moenir, 1998).

Seperti contoh dapat disebutkan misalnya:

- 1) Juru ketik, mereka menggunakan unsur otot, baru pikiran (membaca naskah dan melihat hasil ketikan sudah benar atau belum). Lalu saraf (meraba, melihat) dan terakhir perasaan.
- 2) Sopir, unsur utama adalah otot. (Kaki, tangan). Baru saraf (saraf mata. Penciuman). Lalu perasaan (jarak kedepan, kesampingan, kiri/kanan cukup atau tidak). Kemudian pikiran (memperhatikan tanda-tanda lalu lintas, tujuan perjalanan)
- 3) Laporan, pertama-tama unsur pikiran (menghitung, menimbang, mempelajari) dan terakhir otot (sebagian besar pekerjaan dilaksanakan sambil duduk).
- 4) Manajer, unsur utama pikiran (merencanakan, memimpin, mengawasi). Baru perasaan (memotivasi bawahan. Menilai sikap) lalu otot (menghadiri rapat.pertemuan,pemeriksaan lapangan) dan terakhir saraf.

Mempengaruhi kebiasaan melaksanakan pekerjaan. Kemudian Anoraga dan Suyati (2005) menyatakan bahwa manusia hidup berpikir dan perbuatannya menjadi tingkah lakunya. Pendapat Atmodiwirio, Nawawi dan Suyati menunjukan bahwa efektif tidaknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh kinerja orang bersangkutannya.

2.2.2.2 Hubungan keterampilan terhadap kinerja karyawan

Suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan karyawan melalui peningkatan keterampilan baik teknis, manusiawi maupun konseptual suatu cara lain untuk mempertimbangkan apa yang dilakukan manajer adalah dengan memeriksa keterampilan atau kemampuan yang diperlukan untuk berhasil mencapai tujuan (Hasibuan dan Dunnette, 1985). Iverson (2001) mengatakan bahwa selain *training* yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, ketrampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

Jadi jelas bahwa keterampilan seorang karyawan merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya. Baik buruknya kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan.

2.2.3 Pengalaman Kerja

2.2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan

frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, *et al*, 2012). Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang begitu besar omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya.

Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya

mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat, mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan (Siswanto *et al.*, 2012:163).

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001:43) yaitu :

1. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama atau waktu kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Menurut Handoko (dalam Tarigan, 2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan dan mungkin

juga berpengaruh dalam kondisi kondisi tertentu, tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial, antara lain :

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

2.2.3.2 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan dan pengamatan.

Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja lebih banyak.

4. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya..

5. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6. Pengamatan

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

2.2.3.3 Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

- a) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- d) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu

produk akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2.2.3.4 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman kerja. Karena pengalaman kerja dapat menunjukkan apa yang dikerjakan oleh pegawai pada saat dia melamar keahlian dan pengalaman kerja merupakan dua kualifikasi yang selalu diperlukan dalam proses pemilihan pegawai (manullang 1981:54). melalui pengalaman kerja yang dimiliki seseorang karyawan akan mampu menjalankan hubungan kerja baik yang dilakukan secara formal melalui surat- menyurat, maupun rapat kordinasi atau secara informal yaitu dengan cara saling berhubungan secara langsung maupun lewat media komunikasi yang lain. Berdasarkan penelitian Alrianto (2000) tentang pengaruh factor individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Cilacap menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Irwanda (2006). “Pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr. PRINGADI

Medan”. Hasil analisis ini menunjukkan secara parsial variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Dr. Pringadi Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung variabel tingkat pendidikan. Motivasi, usia dan pengalaman kerja secara berturut-turut sebesar 3,618; 2,895; 1,993 dan 5,024 > nilai t table 1,980 (t hitung > t table) dan nilai signifikan keempat variabel tersebut berturut-turut sebesar 0,032; 0,018; 0,013; dan 0,042 < 0,05.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta” yang dilakukan oleh Ferawanti (2005), menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedang faktor paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel pengalaman kerja. Penelitian menggunakan alat analisis regresi berganda, uji t , uji F dan koefisien determinasi.

Yurdani (1998) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan faktor pendidikan, , motivasi, pengalaman, mempengaruhi efektivitas kerja secara maksimal dan lingkungan kerja yang nyaman pada dinas koperasi dan pengusaha kecil, menengah propinsi Bengkulu.

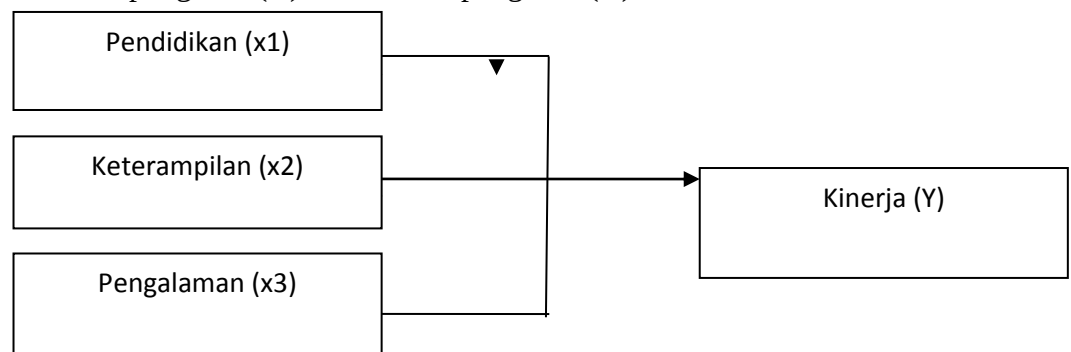
Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian sekarang menggunakan tiga variabel yaitu pendidikan,

keterampilan, dan pengalaman kerja, objek penelitian yaitu karyawan pada PT Mitra Pinasthika Mustika Cabang Bengkulu.

2.4 Kerangka analisis

Banyak syarat dan alasan pimpinan dalam menetapkan posisi dan jabatan pegawai PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu. Dalam hal ini diduga yang menjadi syarat dan alasan pimpinan dalam penempatan tenaga kerja pada jabatan adalah: pendidikan, keahlian dan pengalaman. Di bawah ini adalah gambar kerangka analisis yang menjadi alasan pimpinan dalam posisi pada jabatan.

Variabel pengaruh (X) Variabel terpengaruh (Y)



Gambaran 2.1
Kerangka analisis

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara hasil penelitian yang sebenarnya harus diuji secara empiris, pada penelitian ini diduga sementara yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Diduga pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu secara simultan
2. Diduga pendidikan berpengaruh terhadap pegawai pada PT Mitra Pinasthika Mustika Finance
3. Diduga keterampilan berpengaruh terhadap pegawai pada PT Mitra Pinasthika Mustika Finance
4. Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Pinasthika Mustika Finance.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan informasi dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden atau karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika cabang Bengkulu.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan variable yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata

mengenai fenomena-fenomena yang diteliti, maka definisi operasional dalam peneliti ini :

1. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan formal maupun informal untuk memperbaiki diri meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk peningkatkan terhadap penguasaan teori dan keterampilan yang ada. Pendidikan formal yang dilalui karyawan. Indikator variabel pendidikan yaitu:

- a) Menumbuh dan mengembangkan nilai etis
- b) Pengaruh pendidikan pada pola pikir dalam melaksanakan tugas
- c) Pendidikan mempengaruhi jenis jabatan yang diperoleh saat ini
- d) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja yang optimal
- e) pelatihan-pelatihan pengembangan untuk menunjang pengetahuan dalam bekerja

2. Keterampilan

Adanya kemampuan (kompetensi) yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini variabel keterampilan mencakup indikator kinerja yaitu :

- a) Keterampilan teknis adalah kemampuan menerapkan keahlian atau pengetahuan spesialisasi.
- b) Keterampilan manusiawi adalah kemampuan bekerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok, memberikan keterampilan manusiawi.

- c) Keterampilan konseptual adalah para karyawan harus memiliki kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosa situasi yang rumit.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah kejadian atau kegiatan yang dilalui dan dialami oleh seseorang dalam bidang yang dikuasai dalam jangka waktu tertentu Indikator variabel pengalaman kerja yaitu:

- a) Lamanya masa kerja yang dilalui karyawan dalam suatu bidang pekerjaan
- b) Pengalaman mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- c) Kesesuaian pengalaman yang dimiliki dengan jabatan atau pekerjaan

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Indikator variabel kinerja yaitu:

- a) kuantitas hasil kerja : yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- b) kualitas hasil kerja : yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- c) ketepatan waktu : yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif

- d) pelayanan : yaitu proses yang berlangsung secara rutin dan dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor material melalui system prosedur dan metode tertentu dalam rangka memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya.
- e) Hubungan interpersonal : yaitu antar rekan kerja dimana karyawan mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama dalam kerjanya.

Table 3.1 Variabel Dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Pendidikan	1. Menumbuhkan dan mengembangkan nilai etis 2. Pengaruh pendidikan pada pola pikir dalam melaksanakan tugas 3. Pendidikan mempengaruhi jenis jabatan yang diperoleh saat ini 4. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja yang optimal 5. Pelatihan-pelatihan pengembangan untuk menunjang pengetahuan dalam bekerja.	Sahertian (1998:45)
Keterampilan	1. Keterampilan teknis adalah kemampuan menerapkan keahlian atau pengetahuan spesialisasi. 2. Keterampilan manusiawi adalah kemampuan bekerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok, memberikan keterampilan manusiawi. 3. Keterampilan konseptual adalah para karyawan harus memiliki kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosa situasi yang rumit.	Moenir (1998:85)
Pengalaman Kerja	1. Lamanya masa kerja yang dilalui karyawan dalam suatu bidang pekerjaan 2. Pengalaman mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Kesesuaian pengalaman yang dimiliki dengan jabatan atau pekerjaan	Moekijat (1998:15)
Kinerja	1. Kuantitas hasil kerja: jumlah kerja yang dihasilkan 2. Kualitas hasil kerja: mutu hasil kerja berdasarkan standar kerja yang ditetapkan 3. Ketepatan waktu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif 4. Pelayanan: proses yang berlangsung secara rutin yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor material melalui sistem prosedur dan metode tertentu dalam rangka memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya 5. Hubungan interpersonal: yaitu antar rekan kerja dimana karyawan mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik dan kerja sama dalam pekerjaannya	Mathis dan Jackson (2002:78)

3.3 Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam PT Mitra Pinasthika Mustika yang merupakan data primer. Data primer adalah data yang diterima langsung dari objek peneliti melalui kuisioner yang disebarkan pada kantor PT Mitra Pinasthika Mustika cabang Bengkulu dan perlu dilakukan pengolahan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan adalah kuisisioner yaitu metode pengumpulan data dengan menyebarkan angket (daftar pertanyaan) kepada karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika yang dijadikan objek peneliti, skala yang digunakan adalah skala likert. Dalam menganalisis data yang berasal dari angket berdrangasi atau berperingkat 1 sampai 5, penelitian menyimpulkan makna alternatif sebagai berikut:

1. “Sangat setuju” menunjukkan gradasi paling tinggi. Untuk kondisi tersebut dibersih nilai 5
2. “Setuju” menunjukkan peringkat yang lebih rendah dibandingkan yang menggunakan kata sangat, kondisi tersebut diberi nilai 4.
3. “Cukup setuju” menunjukkan peringkat sedang (*moderat*)
4. “Tidak setuju” karena dibawah setuju, diberi nilai 2
5. “Sangat tidak setuju” yang berada digrdasi paling bawah, diberi nilai 1

3.5 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sukmadinata (2011:250) mengemukakan bahwa populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita. Senada dengan itu, Arikunto (2002:108) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Metode pengambilan data dengan jelas mewakili/melibatkan seluruh anggota populasi disebut sensus. Populasi pada peneliti ini adalah seluruh karyawan (MPM) finance cabang Bengkulu yang jumlah 41 orang karyawan, diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dari seluruh karyawan mitra pinasthika mustika

finance cabang Bengkulu menjadi responden dalam peneliti ini, dengan demikian metode sampel yang digunakan adalah sensus.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas (keabsahan) dilakukan untuk menguji instrumen penelitian yang dalam hal ini kuisioner, agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut cooper dan emory (1996:160), validitas merujuk sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin kita ukur. Koefisiensi yang dihasilkan setiap variable dibandingkan dengan nilai koefisiensi pada r-tabel. Keputusan pengujian validitas instrument dapat menggunakan taraf signifikan 5%, dalam penelitian ini r-tabel ($\alpha = 0,05\%$).

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Varibel dan Instrumen	Nilai r-hitung	Ket
Variabel Pendidikan			
1	Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan dapat menumbuhkan dan mengembangkan nilai etis.	0,522*	Valid
2	Pendidikan dapat mempengaruhi pola pikir karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.	0,645*	Valid
3	Pendidikan yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap posisi jabatan yang dimiliki	0,531*	Valid
4	Pendidikan mempengaruhi optimalisasi kerja karyawan	0,632*	Valid
5	Pelatihan yang dimiliki karyawan dapat menambah pengetahuan dalam menjalankan pekerjaan.	0,656*	
Variabel Keterampilan			
1	Karyawan memiliki kemampuan menerapkan keahlian atau pengetahuan spesialisasi dalam melaksanakan tugasnya	0,410*	Valid
2	Karyawan mampu bekerja sama dalam pekerjaan baik perorangan maupun berkelompok	0,447*	Valid
3	Karyawan mampu memberikan pemahaman dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok	0,522*	Valid
4	Karyawan harus memiliki kemampuan dalam menganalisis pekerjaan dan lingkungan kerja	0,451*	Valid
5	Karyawan harus memiliki kemampuan dalam mendiagnosa pekerjaan baik dalam situasi yang rumit	0,473*	Valid
Variabel Pengalaman Kerja			
1	Lamanya masa kerja mempengaruhi pekerjaan yang dilalui oleh karyawan tersebut	0,669*	Valid
2	Pengalaman kerja mempengaruhi ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya	0,415*	Valid

3	Pengalaman kerja mempengaruhi posisi jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut	0,470*	Valid
4	Penyesuaian pekerjaan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut	0,457*	Valid
Variabel Kinerja			
1	Kuantitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut	0,669*	Valid
2	Kualitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut	0,415*	Valid
3	Ketepatan waktu seperti ketidakhadiran, keterlambatan dan waktu kerja yang efektif mempengaruhi kinerja karyawan tersebut	0,470*	Valid
4	Memberikan pelayanan kepada pelanggan sesuai dengan prosedur dan metode tertentu yang telah ditetapkan perusahaan tanpa merugikan perusahaan maupun pelanggan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut	0,457*	Valid
5	Menerapkan prosedur dan metode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan	0,454*	Valid
6	Menjalin hubungan secara interpersonal antar rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut	0,449*	Valid
7	Mengemukakan perasaan dan pendapat dengan saling menghargai dan menghormati hak dan kewajiban antar rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut	0,445*	Valid
8	Kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan	0,643*	Valid

*) Lebih besar dari r_{tabel} 0,279

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 3.2, diketahui bahwa seluruh koefisien korelasi item variabel penelitian lebih besar dari nilai r -tabel 0,279. Artinya, seluruh item variabel penelitian valid.

Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coefficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 17.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Sekaran, 2001). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Instrumen	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Pendidikan	5	0,711	Reliabel
2	Keterampilan	5	0,785	Reliabel
3	Pengalaman Kerja	4	0,807	Reliabel
4	Kinerja	8	0,876	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.3 diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* variabel

penelitian lebih besar dari nilai 0,6; yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (handal).

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Analisis deskriptif

Deskriptif merupakan penelitian yang berusaha untuk mendeskripsikan suatu gambaran fakta-fakta yang ada di lapangan dan peristiwa atau kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Digunakan untuk memperoleh gambaran persepsi responden mengenai instrumen yang diteliti, yaitu untuk mengurai penempatan tenaga kerja pada jabatan dan keterkaitan dengan kinerja.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika cabang Bengkulu digunakan analisis regresi linear berganda, dengan rumus ;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pendidikan

X₂ = Keterampilan

X₃ = Pengalaman kerja

b₁... b₃ = Koefisien regresi variabel bebas

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dilakukan dengan uji F dan uji t. cara pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) Uji F

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat maka dilakukan uji f, dimana keputusan pengujian diambil dengan kriteria:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

2) Uji t

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas secara parsial dengan variabel terikat maka dilakukan uji t. Keputusan pengujian diambil dengan kriteria:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Pengujian dan pengelolaan data dilakukan dengan bantuan program

SPSS (*Statistical Package for Service Solution*) versi 16