

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah singkat PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance (MPM Finance)

Sejarah berdirinya PT MPM Finance dimulai sejak tahun 1990 tepatnya pada 3 Mei 1990, perusahaan ini didirikan di Jakarta dengan nama PT Elbatama Securindo sebagai perusahaan sekuritas. Tanggal 6 Juli 1990, Perusahaan ini disahkan oleh Menteri Kehakiman. Pada tahun 1993, PT Elbatama Securindo mengubah fokus bisnisnya ke pembiayaan konsumen dan mengganti namanya menjadi PT Elbatama Finance.

Setahun kemudian, Perusahaan ini mendapatkan izin usaha perusahaan pembiayaan dari Menteri Keuangan. Kemudian di tahun 2000, PT Austindo Nusantara Jaya mengakuisisi PT Elbatama Finance. Di tahun 2003, Perusahaan mengubah namanya menjadi PT Austindo Nusantara Jaya Finance. Kemudian pada tanggal 9 September 2005, salah satu pemegang saham, yaitu Capital Risk Management Limited, menjual sahamnya kepada ANJ selaku pemegang saham pengendali.

Tahun 2009, Pemegang saham pengendali Perusahaan, ANJ, mengangkat Bapak Koji Shima sebagai Direktur Utama Perusahaan. Beliau, pendiri perusahaan penyewaan kendaraan milik ANJ, PT Austindo Nusantara Jaya Rent ("ANJR", nama sekarang PT Mitra Pinasthika Mustika Rent ("MPM Rent"), diberikan tanggung jawab mengembangkan

usaha pelayanan keuangan ANJ dengan mensinergikan dan menumbuhkan usaha Perusahaan dan ANJR. Pada tahun 2010, Pemegang saham pengendali, ANJR, meluncurkan perubahan struktur perusahaan untuk mensinergikan struktur bisnis Perusahaan dan ANJR.

ANJ menggunakan anak perusahaan yang 100% dimilikinya, ANJR, untuk mengakuisisi 94% saham di Perusahaan. Pada Januari 2012 ANJ menjual semua saham yang dimiliki pada ANJR termasuk Perusahaan kepada PT Mitra Pinasthika Mustika. Pada Maret 2012, sesuai dengan perubahan pemegang saham pengendali tersebut, Perusahaan mengubah namanya menjadi PT Mitra Pinasthika Mustika Finance (MPM Finance).

MPM Finance adalah perusahaan pembiayaan atau perusahaan multifinance yang bergerak dalam pembiayaan konsumen dan pembiayaan Sewa Guna Usaha (*leasing*). MPM Finance bukanlah lembaga perbankan, karena sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2009 tentang Lembaga Pembiayaan (PP 9/2009), MPM Finance bersifat terbatas, yaitu tidak diperkenankan untuk :

- Menarik dana secara langsung dari masyarakat dalam bentuk giro, deposito, tabungan dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu,
- Menerbitkan *Promissory Notes* kecuali jaminan atas hutang kepada bank yang menjadi krediturnya, dan
- Memberikan jaminan dalam segala bentuknya kepada pihak lain.

Jenis-jenis produk pembiayaan yang ditawarkan MPM Finance ada beberapa jenis yaitu:

1) *MyCar*

- *MyCar New* yaitu produk jasa yang melayani pembiayaan untuk pembelian kendaraan roda empat/mobil baru
- *MyCar Used* yaitu produk jasa yang melayani pembiayaan untuk pembelian kendaraan roda empat/mobil bekas.

2) *MyCash*

- *MyCash Mobil* yaitu produk jasa yang melayani pembiayaan kembali (*lease back*) atas kendaraan roda empat (mobil)
- *MyCash Motor* yaitu produk jasa yang melayani pembiayaan kembali (*lease back*) atas kendaraan roda dua (motor)

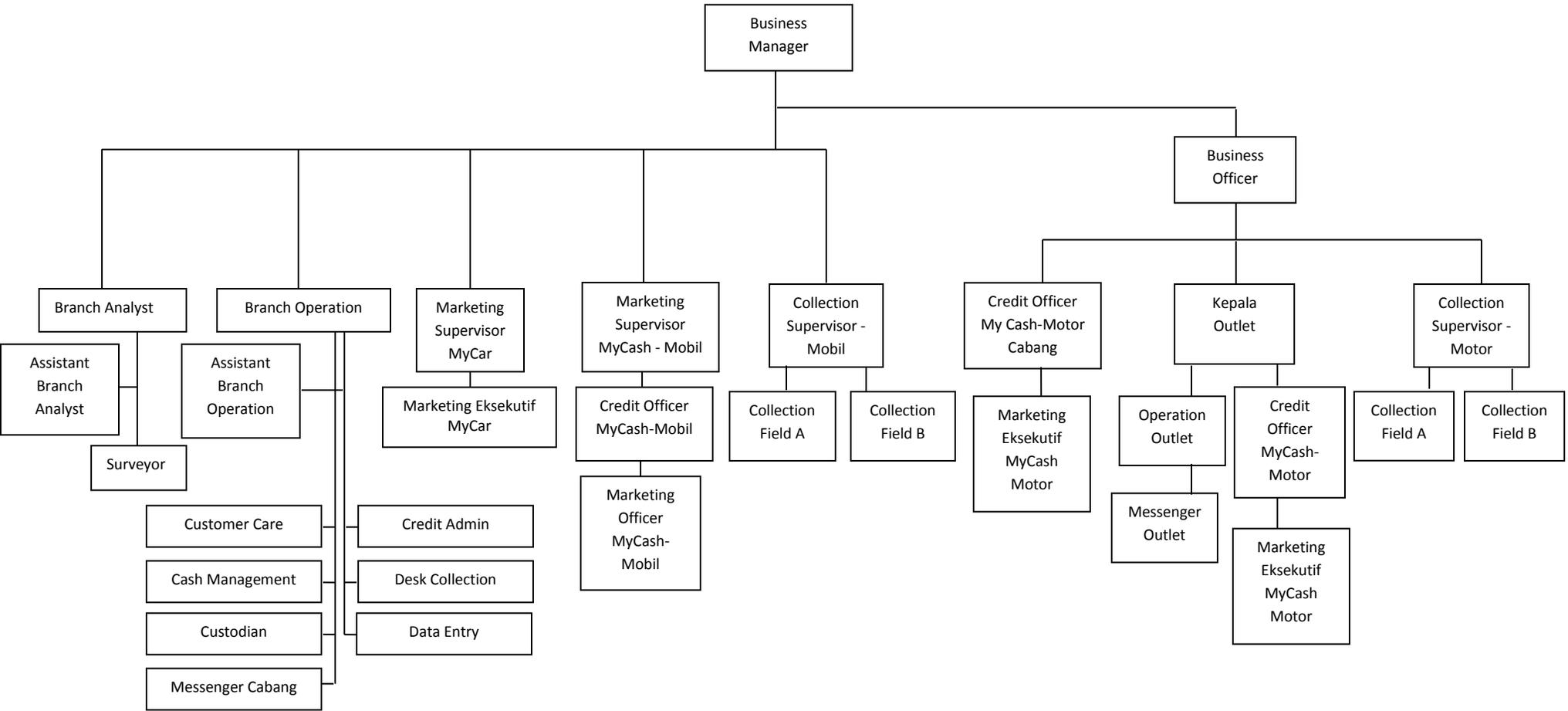
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pada perusahaan, diperlukan struktur organisasi yang berisi tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan, agar kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan baik dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengertian organisasi menurut Mooney (dalam Hasibuan, 1996:25) adalah organisasi merupakan bentuk perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama (*organizations is form of every human attainment of common purpose*). Sedangkan pengorganisasi merupakan proses di mana organisasi dibuat dan ditegakkan. Proses ini meliputi ketentuan dan

kegiatan-kegiatan yang spesifik yang perlu untuk menyelesaikan semua tujuan organisasi, pengelompokan kegiatan tersebut berkaitan dengan susunan yang logis dan tugas dari kelompok kegiatan ini bagi suatu jabatan atau orang yang bertanggung jawab (Hasibuan, 1996:35).

Struktur organisasi adalah mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian-bagian atau posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi (Handoko, 1996:196). Untuk melihat mekanisme organisasi yang ada pada PT.MPM Finance Cabang Bengkulu, berikut ini disajikan gambar struktur organisasi beserta uraian singkatnya.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi MPM Finance Cabang Bengkulu
 Sumber : PT MPM Finance Cabang Bengkulu, 2014

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Masing-masing Bagian

1. Business Manager

Business Manager (BM) mempunyai tugas:

- Bertanggung jawab atas kelancaran dan ketertiban pelaksanaan pekerjaan serta pengamanan sumber daya di lingkungan cabang yang dipimpinnya.
- Bertanggung jawab atas pencapaian dan kinerja cabang dengan melakukan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi dan pencapaian sales dan *collection* dan pengelolaan customer untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.
- Melaporkan pencapaian target bulanan kepada kantor pusat dan melakukan perencanaan dan evaluasi untuk strategi pencapaian target selanjutnya

Sedangkan wewenang BM adalah:

- Merencanakan langkah strategis cabang, mengatur dan menetapkan target All team *marketing* dan *collection* secara maksimal
- Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target penjualan dan *collection ratio* secara berkelanjutan
- Memonitor dan mengevaluasi pasar dan kompetitor untuk melihat kedudukan cabang dengan pasar sejenis di area yang sama, menganalisa keadaan pasar untuk menyusun dan mengusulkan strategi penjualan

- Berkoordinasi dengan pusat untuk penentuan wilayah penjualan dan koordinasi target penjualan
- Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target cabang

2. Business Officer

Business Officer (BOF) mempunyai tugas:

- Bertanggung jawab atas pencapaian target tim *MyCash* Motor di cabang maupun di outlet dengan melakukan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi dan pencapaian sales dan *collection* untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan
- Melaporkan pencapaian target bulanan kepada BM serta Area Manager *MyCash* Motor dan melakukan perencanaan dan evaluasi untuk strategi pencapaian target selanjutnya

Sedangkan wewenang BOF adalah:

- Merencanakan langkah strategis cabang, mengatur dan menetapkan target team *Marketing MyCash* Motor dan *Collection MyCash* Motor secara maksimal
- Memonitor, mengevaluasi pasar dan kompetitor, menganalisa keadaan pasar untuk menyusun dan mengusulkan strategi promosi dan penjualan
- Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target penjualan dan *collection ratio* secara berkelanjutan

3. Branch Analyst

Branch Analyst (BA) mempunyai tugas:

- Bertanggung jawab atas pemeriksaan kelengkapan data serta laporan pengajuan aplikasi kredit yang diajukan oleh Marketing dan Credit Officer, serta melakukan verifikasi dan analisa laporan tersebut apakah layak untuk dibiayai atau tidak.
- Melaporkan apabila ada indikasi penyimpangan kepada BM untuk ditindak lanjuti, serta mempertanggung jawabkan seluruh temuan secara independen dan profesional.

Sedangkan Wewenang BA adalah:

- Menganalisa data serta laporan yang di ajukan marketing dan CO.
- Mengutus surveyor untuk verifikasi ulang ke lapangan apabila ada ditemukan kejanggalan.
- Memiliki hak meng-*approve* atau menolak aplikasi yang diajukan oleh marketing maupun CO dengan alasan yang jelas dan penuh integritas.

4. Branch Operation

Branch Operation (BO) memiliki tugas:

- Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengembangan, dan kontrol proses kelengkapan kantor, administrasi serta keuangan perusahaan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan dalam mendukung pencapaian target financial perusahaan

Sedangkan wewenang BO adalah:

- Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (cashflow), sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan.
- Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- Melaksanakan pendistribusian dana sesuai dengan administrasi pendukung lainnya untuk pembayaran pajak, listrik, dll guna mendukung kegiatan operasional perusahaan

5. Supervisor Marketing MyCar/MyCash

Tugas dan wewenang SPV *Marketing* MyCar dan MyCash adalah:

- Bertanggung jawab atas pencapaian target tim *MyCar/MyCash* dengan melakukan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi dan pencapaian marketing untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan
- Memonitor, mengevaluasi pasar dan kompetitor, menganalisa keadaan pasar untuk menyusun dan mengusulkan strategi promosi dan penjualan kepada BM
- Melakukan check list dan kelengkapan data aplikasi yang diterima dari marketing untuk di ajukan ke bagian analyst.

- Melaporkan pencapaian target kepada BM dan melakukan perencanaan dan evaluasi untuk strategi pencapaian target selanjutnya

6. Supervisor Collection Mobil/Motor

Tugas dan wewenang SPV Collection Mobil/Motor adalah:

- Bertanggung jawab atas pencapaian target tim *Collection Mobil/Motor* dengan melakukan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi dan pencapaian collection ratio untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan
- Memonitor, mengevaluasi, dan menganalisa kinerja bawahannya dalam proses penanganan konsumen yang macet maupun bermasalah.
- Melakukan pembagian area kepada masing-masing kolektor dan mengontrol kinerja kolektor sesuai dengan target harian yang ditetapkan.
- Melaporkan pencapaian target kepada BM dan melakukan perencanaan dan evaluasi untuk strategi pencapaian target selanjutnya

4.2 Karakteristik Responden Terhadap Variabel Penelitian

Berdasarkan penyebaran kuesioner responden sebanyak 41 orang karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu diperoleh responden. dan pengujian analisis menggunakan SPSS, Dari penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin,

umur, masa kerja, pendidikan dari responden. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden tersebut dapat dilihat pada karakteristik dibawah ini

4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 **Jumlah dan Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	85,4
2	Perempuan	6	14,7
	Jumlah	41	100

Sumber: Hasil Penelitian 2014, diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu lebih di dominasi oleh laki-laki, hal ini dikarenakan oleh jenis pekerjaan yang lebih mengarah pada ketahanan fisik dan kekuatan mental yang lebih, maka diperlukan laki-laki lebih banyak direkrut dari karyawan perempuan. Selain itu, kegiatan operasional perusahaan lebih banyak dilakukan di lapangan, sehingga lebih cocok untuk karyawan laki-laki. Sementara karyawan perempuan melaksanakan tugas-tugas pengadministrasian dan perkantoran di dalam perusahaan.

4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan umur

Dari hasil penelitian responden berdasarkan umur dapat dilihat pada table 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 **Jumlah dan Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-25 thn	11	26,9
2	25-30 thn	22	53,7
3	30-35 thn	6	14,7
4	35-40 thn	2	4,9
	Jumlah	41	100

Sumber: Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang memiliki usia produktif lebih banyak yakni berusaha anyara 25 – 30 tahun. Kondisi ini memungkinkan karyawan dapat meningkatkan kemampuan sehingga dapat menciptakan hasil yang lebih baik.

4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Dari hasil penelitian responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada table 4.3 dibawah ini:

Table 4.3 **Jumlah dan Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	6	14.7%
2	5-10 Tahun	15	48,7%
3	> 10 Tahun	20	35,6%
	Jumlah	41	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2014, diolah

Hampir setengah dari jumlah karyawan PT MPM Finance Cabang Bengkulu telah cukup lama terutama dalam bidang pembiayaan dan *leasing*. Masa kerja ini dapat menjadi pengalaman bagi karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik dan juga sebagai media proses pembelajaran.

4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Dari hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Table 4.4 **Jumlah dan Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA	11	26,9%
3	Diploma	5	12,2%
4	Sarjana	25	70%
	Jumlah	41	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak karyawan tingkat pendidikan Sarjana (S1), dari pada tingkat pendidikan SMA dan Diploma. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan karyawan sudah baik. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut akan mampu mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Tanggapan responden dari hasil penelitian dengan sampel sebanyak 50 orang responden terhadap variabel penelitian ditentukan dengan penentuan kelas atau jawaban responden terhadap variabel penelitian. Adapun penentuan kelas atas jawaban responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- Nilai terendah dari kelas adalah $1 \times 1 = 1$

- Nilai tertinggi dari kelas adalah $5 \times 1 = 5$
- Interval kelas adalah $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Dibawah ini kriteria/standar penilaian jawaban adalah sebagai berikut:

1,0 – 1,80 = sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = tidak baik

2,61 – 3,40 = cukup baik

3,41 – 4,20 = baik

4,21 – 5,0 = sangat baik

4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Pendidikan

Variabel pendidikan memiliki 5 (lima) pertanyaan. Berikut ini hasil jawaban responden terhadap indicator tersebut.

Table 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Pendidikan

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Total skor	Rata-rata
1.	Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan dapat menumbuhkan dan mengembangkan nilai etis.	0	0	0	0	41	205	5.00
2.	Pendidikan dapat mempengaruhi pola pikir karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.	0	0	2	0	39	201	4.90
3.	Pendidikan yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap posisi jabatan yang dimiliki	0	0	2	15	24	186	4.54
4.	Pendidikan mempengaruhi optimalisasi kerja karyawan	0	0	0	28	13	177	4.32
5.	Pelatihan yang dimiliki karyawan dapat menambah pengetahuan dalam menjalankan pekerjaan.	0	0	1	33	7	170	4.15
Rata-rata								4.58

Sumber: Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden setuju dengan pertanyaan variabel pendidikan, dengan nilai rata-rata

sebesar 4,58. Nilai jawaban ini berada pada skala jawaban 4,20-5,00 (sangat baik). Kondisi ini mengindikasikan bahwa jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu sangat berpengaruh terhadap prestasi kinerja.

Indikator variabel pendidikan yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah “Pelatihan yang dimiliki karyawan dapat menambah pengetahuan dalam menjalankan pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 4,15. Kondisi ini berarti secara umum pelatihan yang diterima oleh karyawan mampu meningkatkan pendidikan informal karyawan sendiri.

Indikator variabel pendidikan yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah “Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan dapat menumbuhkan dan mengembangkan nilai etis” dengan nilai rata-rata sebesar 5,00. Kondisi ini berarti secara umum latar belakang pendidikan memiliki peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja karyawan.

4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Keterampilan

Variabel keterampilan memiliki 5 (lima) pertanyaan. Berikut ini hasil jawaban responden terhadap indikator tersebut. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden setuju dengan pertanyaan variabel keterampilan, dengan nilai rata-rata sebesar 4,21. Nilai jawaban ini berada pada skala jawaban 4,20-5,00 (sangat baik). Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu sangat setuju dengan pertanyaan variabel keterampilan,

dimana seluruh pekerjaan pada organisasi tempatnya bekerja membutuhkan keterampilan.

Table 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Keterampilan

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Total skor	Rata-rata
1.	Karyawan memiliki kemampuan menerapkan keahlian atau pengetahuan spesialisasi dalam melaksanakan tugasnya	0	0	3	0	38	199	4.85
2.	Karyawan mampu bekerja sama dalam pekerjaan baik perorangan maupun berkelompok	0	0	4	0	37	197	4.80
3.	Karyawan mampu memberikan pemahaman dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok	0	0	10	0	31	185	4.51
4.	Karyawan harus memiliki kemampuan dalam menganalisis pekerjaan dan lingkungan kerja	0	0	28	0	13	149	3.63
5.	Karyawan harus memiliki kemampuan dalam mendiagnosa pekerjaan baik dalam situasi yang rumit	0	0	34	3	4	134	3.27
Rata-rata								4.21

Sumber: Hasil Penelitian 2014, diolah

Indikator keterampilan kerja yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah “Karyawan harus memiliki kemampuan dalam mendiagnosa pekerjaan baik dalam situasi yang rumit” dengan nilai rata-rata sebesar 3,27. Kondisi ini berarti bahwa kemampuan karyawan dalam mendiagnosa pekerjaan telah berjalan cukup baik.

Indikator keterampilan kerja yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah “Karyawan memiliki kemampuan menerapkan keahlian atau pengetahuan spesialisasi dalam melaksanakan tugasnya” dengan nilai rata-rata sebesar 4,85. Kondisi ini berarti keterampilan karyawan menerapkan pengetahuannya dalam spesialisasi pekerjaannya telah

berjalan dengan baik, sehingga menunjang kemampuan karyawan secara keseluruhan.

4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengalaman Kerja

Variabel keterampilan memiliki 4 (empat) pertanyaan. Berikut ini hasil jawaban responden terhadap indikator tersebut.

Table 4.7 **Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengalaman Kerja**

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Total skor	Rata-rata
1.	Lamanya masa kerja mempengaruhi pekerjaan yang dilalui oleh karyawan tersebut	0	0	4	0	37	197	4.80
2.	Pengalaman kerja mempengaruhi ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya	0	0	8	0	33	189	4.61
3.	Pengalaman kerja mempengaruhi posisi jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut	0	0	31	0	10	143	3.49
4.	Penyesuaian pekerjaan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut	0	0	31	6	4	137	3.34
Rata-rata								4.06

Sumber: Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden sangat setuju dengan pertanyaan variabel pengalaman kerja. Dengan nilai rata-rata responden sebesar 4,06. Nilai jawaban ini berada pada skala jawaban 3,40 - 4,19 (baik). Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan saat ini sangat membantu mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator variabel pengalaman kerja yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah “Penyesuaian pekerjaan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut” dengan nilai rata-rata sebesar

3,34. Kondisi ini berarti bahwa pengalaman kerja karyawan berkaitan dengan penyesuaian pekerjaan telah berjalan cukup baik.

Indikator pengalaman kerja yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah “Lamanya masa kerja mempengaruhi pekerjaan yang dilalui oleh karyawan tersebut” dengan nilai rata-rata sebesar 4,80. Kondisi ini berarti bahwa masa kerja karyawan telah sangat baik sehingga karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik pula.

4.3.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja memiliki 8 (delapan) pertanyaan. Berikut ini hasil jawaban responden terhadap indikator tersebut.

Table 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Total skor	Rata-rata
1.	Kuantitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut	0	0	1	0	40	203	4.95
2.	Kualitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut	0	0	2	0	39	201	4.90
3.	Ketepatan waktu seperti ketidakhadiran, keterlambatan dan waktu kerja yang efektif mempengaruhi kinerja karyawan tersebut	0	0	8	0	33	189	4.61
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	0	20	0	22	170	4.15
5.	Menerapkan prosedur dan metode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan	0	0	18	0	23	169	4.12
6.	Menjalin hubungan secara interpersonal antar rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut	0	0	20	0	21	165	4.02
7.	Mengemukakan perasaan dan pendapat dengan saling menghargai dan menghormati hak dan kewajiban antar rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut	0	0	20	0	21	165	4.02
8.	Kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan	0	0	17	4	20	167	4.07
Rata-rata								4,36

Sumber: Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa rata-rata responden sangat setuju dengan pertanyaan variabel kinerja, dengan nilai rata-rata responden sebesar 4,36. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu telah memiliki kemampuan yang memadai sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik serta memiliki tingkat intelegensi yang baik.

Indikator kinerja karyawan yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah “Menjalin hubungan secara interpersonal antar rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut” dan “Mengemukakan perasaan dan pendapat dengan saling menghargai dan menghormati hak dan kewajiban antar rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut” dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Hasil ini mengindikasikan bahwa telah terjalin hubungan interpersonal antar karyawan dan tercipta kondisi saling menghargai.

Indikator kinerja yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah “Kuantitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut” dengan nilai rata-rata sebesar 4,95. Kondisi ini menunjukkan bahwa kuantitas hasil kerja karyawan telah berjalan sangat baik dan telah sesuai dengan standar tugas yang ditetapkan perusahaan.

4.4 Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Analisis Regresi

Untuk menguji pengujian hipotesis terhadap pengaruh antara pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi tersebut dituangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 **Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Variabel Independen	Koefisien β	Nilai t	
			Hitung	Sig.
1.	Pendidikan (X1)	0,250	2,450	0,025*
	Keterampilan (X2)	0,282	2,712	0,015*
	Pengalaman Kerja (X3)	0,217	2,127	0,040*
2.	Konstanta	20,159		
3.	Korelasi Berganda (R)	0,643		
4.	Adjusted R ²	0,413		
5.	F-hitung	7.720		0,000

*) Signifikan pada level 0,05

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 20,159 + 0,250X_1 + 0,282X_2 + 0,217X_3$$

Dari persamaan di atas, diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 20,159 yang berarti bahwa jika pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan konstan (tetap) sebesar 20,159.
2. Koefisien regresi variabel pendidikan sebesar 0,250, bermakna bahwa jika pendidikan karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel keterampilan sebesar 0,282, bermakna bahwa jika keterampilan karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,217, bermakna bahwa jika pengalaman kerja karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisiensi korelasi berganda (R) sebesar 0,643 yang memiliki makna bahwa terdapat makna bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan koefisiensi determinasi berganda (R^2) yang diperoleh sebesar 0,413. Artinya sebesar 41,3% variasi naik turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan.

4.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan t.

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pada tingkatnya keyakinan 95%. ($\alpha = 5\%$) dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 3,226 dengan

tingkat signifikansi (probabilitas) 0,000. Sedangkan nilai F-tabel sebesar 2,159.

Dari nilai-nilai tersebut diketahui bahwa nilai F-hitung 7,720 > 2,159, sehingga disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu. Dengan demikian, hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya diterima.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t. hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel bebas (pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja) masing-masing sebesar 2,450 (*sig.* 0,025); 2,712 (*sig.*0,015); dan 2,127 (*sig.*0,040). Sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,440.

Dari hasil perbandingan nilai t-hitung masing-masing variabel menunjukkan kesimpulan bahwa nilai t-hitung seluruh variabel bebas (variabel pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja) lebih besar dari nilai t-tabel 1,645; yang berarti bahwa seluruh variabel bebas (variabel pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang

Bengkulu. Dengan demikian, hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya diterima.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sekaligus menunjukkan bahwa variabel pendidikan pelatihan merupakan variabel yang sangat penting dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian lapangan terlihat bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu sudah berada pada klasifikasi baik karena rata-rata tingkat pendidikan pegawai adalah diploma dan sarjana. Hanya saja belum didukung oleh pendidikan nonformal yang lebih ditekankan pada keterampilan karyawan. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut, karyawan relatif mampu menciptakan kinerja dan target-target yang ditetapkan perusahaan walaupun belum optimal. Hasil ini berbeda dengan studi pendahuluan bahwa karyawan belum didukung dengan pendidikan yang memadai.

Sejalan dengan hasil tersebut, pendidikan mempunyai peranan yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pegawai yang terampil, terlatih dan profesional tidak tercipta dengan sendirinya. Program pendidikan dan pelatihan (diklat) dianggap sebagai wadah mendidik dan melatih seorang karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dianggap sangat tepat, apabila berdampak pada peningkatan kinerja setelah mengikuti diklat tersebut.

Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, yakni pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, maka karyawan semakin mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Schermerhorn (1994) keterampilan kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menggunakan peralatan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keterampilan ini diperoleh dari proses yang terus-menerus baik dari rutinitas dan pengalaman terhadap pekerjaan tertentu serta dari program pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, agar manfaat yang diterima karyawan lebih besar lagi, jenis pekerjaan yang ditekuni saat ini juga sangat berpengaruh, misalnya seorang operator komputer tentu saja sangat sesuai jika pelatihan yang diikuti adalah pelatihan tentang IT, penggunaan *software* dan sebagainya.

Lebih jauh lagi pendidikan dan pelatihan adalah upaya terprogram yang diadakan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skills*) dan pencerahan kepribadian (*moral*). Setiap karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup, kemampuan yang tinggi, dan moral kerja yang bagus, maka tentu akan menciptakan

prestasi (kinerja) yang baik (Handoko, 1998). Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan praktis dan pengetahuan teoritis yang didapatkan oleh karyawan. Pendidikan dibagi menjadi tiga, yaitu pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan nonformal. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan termasuk jenis pendidikan formal.

4.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang dimaksud adalah pengalaman kerja karyawan baik sebelum dan selama menjadi karyawan pada PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu.

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.

Apabila dikaitkan dengan teori, memang beralasan jika karyawan yang telah memiliki pengalaman yang matang, secara langsung berdampak pada profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu, dari hasil penelitian ini tergambar dengan jelas bahwa terdapat dukungan positif dari pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan analisis yang dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni:

1. Secara simultan variabel pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT MPM Finance Cabang Bengkulu, yang dibuktikan dengan besarnya F-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-hitung masing-masing variabel sebesar masing sebesar $2,450$ (*sig. 0,025*); $2,712$ (*sig.0,015*); dan $2,127$ (*sig.0,040*). Sedangkan nilai t-tabel sebesar $1,645$.
3. Variabel yang bebas yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu adalah keterampilan dengan koefisien regresi sebesar $0,282$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT MPM Finance Cabang Bengkulu, yakni:

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja perlu diupayakan peningkatan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja sehingga karyawan memiliki kapabilitas sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Dalam hal penempatan karyawan pada bidang kerja tertentu. Hendaknya dipertimbangkan kemampuan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan, yang dipilih melalui proses seleksi yang ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ruky, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : Gramedia, 2002
- Anoraga, Suyati, 1995. *Perilaku Keorganisasian*, Balai Pustaka Jakarta
- Bambang Hermanto, 2003. Analisis Hubungan Faktor Internal Dan Eksternal
- Burhanudin Abdullah, 2005. *Performance Appraisal*, Grafindo Persada Jakarta
- Dale, Margaret A. 2003. *The Art of HRD. Developing Management Skills. Meningkatkan Keterampilan Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Faizah, Noor. 2009. “*Analisa pengaruh motivasi positif dan motivasi negative terhadap kinerja karyawan pada Perum Jasa Tirta I Malang*”. Skripsi Fakultas Ekonomi UIN.
- Ferawanti, 2005. “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*”. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Surakarta : FE UMS.
- Hasibuan, 1985, *Manajemen dasar pengertian dan masalah*, Eko Jaya, Jakarta
- Heidjracman Ranupandojo, 1993, *Manajemen Personalialia*, BPFE Yogyakarta
- Manullang. M, 1992, *Manajemen personalialia*, Gunung Agung, Jakarta
- Purwanti, T. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Direksi PDAM Tirta Wampu Kabupaten Langkat. Program Studi Strata 1 Manajemen. Departemen Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera utara. Medan.*
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002. “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”. Jakarta : Balai Pustaka.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003. “*Pendidikan dan Perilaku Kesehatan* “. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Tarigan, Irwanda.2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD. Dr. Pirngadi Medan*. Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara (Dipublikasikan).

Lampiran

KUESIONER

Kuesioner ini berguna untuk penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu”.

Partisipasi bapak/ibu dalam menjawab pertanyaan dari kuesioner ini akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilakukan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, maka peneliti mengucapkan terima kasih.

Identitas Peneliti

Nama ; Nuning Purnama Syarthini

NPM : C1B109067

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Identitas Responden

No. Urut :

Nama :

Jenis kelamin: a. b. Wanita

Umur : a. < 23 Tahun c. 25-30Tahun

b. 23-25 Tahun d. > 30 Tahun

Masa Kerja : a. 1-5 Tahun c. > 10 Tahun

b. 6-10 Tahun

Pendidikan terakhir : SSMAS1

Petunjuk: Berilah tanda thick (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS :Sangat Setuju.

N: netral

1. Pertanyaan Variabel Pendidikan.

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	N	SS
1.	Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan dapat menumbuhkan dan mengembangkan nilai etis.					
2.	Pendidikan dapat mempengaruhi pola pikir karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.					
3.	Pendidikan yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap posisi jabatan yang dimiliki					
4.	Pendidikan mempengaruhi optimalisasi kerja karyawan					
5.	Pelatihan yang dimiliki karyawan dapat menambah pengetahuan dalam menjalankan pekerjaan.					

2. Pertanyaan Variabel Keterampilan

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	N	SS
1.	Karyawan memiliki kemampuan menerapkan keahlian atau pengetahuan spesialisasi dalam melaksanakan tugasnya					
2.	Karyawan mampu bekerja sama dalam pekerjaan baik perorangan maupun berkelompok					
3.	Karyawan mampu memberikan pemahaman dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok					
4.	Karyawan harus memiliki kemampuan dalam menganalisis pekerjaan dan lingkungan kerja					
5.	Karyawan harus memiliki kemampuan dalam mendiagnosa pekerjaan baik dalam situasi yang rumit					

3. Pertanyaan variabel Pengalaman kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	N	SS
1.	Lamanya masa kerja mempengaruhi pekerjaan yang dilalui oleh karyawan tersebut					
2.	Pengalaman kerja mempengaruhi ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya					
3.	Pengalaman kerja mempengaruhi posisi jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut					
4.	Penyesuaian pekerjaan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut					

4. Pertanyaan variabel kinerja karyawan

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	N	SS
1.	Kuantitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut					
2.	Kualitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut					
3.	Ketepatan waktu seperti ketidakhadiran, keterlambatan dan waktu kerja yang efektif mempengaruhi kinerja karyawan tersebut					
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					
5.	Menerapkan prosedur dan metode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan					
6.	Menjalin hubungan secara interpersonal antar rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut					
7.	Mengemukakan perasaan dan pendapat dengan saling menghargai dan menghormati hak dan kewajiban antar rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut					
8.	Kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan					