

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Etik Setyorini ¹, Hanifah Noviandari ²

¹STAI Terpadu Yogyakarta

²STAI Terpadu Yogyakarta

Email:

setyorinietik90@gmail.com, hanifahnoviandari@gmail.com

Article Info

Article history:

Received April 26, 2022

Accepted April 26, 2022

Published Nov 30, 2022

Keywords:

*Tingkat Pendidikan
Pengalaman Kerja
Komitmen Kerja
Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di KSPPS YAUMMI MAS. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS YAUMMI MAS sebanyak 120 orang, dijadikan sampel sebanyak 86 orang dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang terdiri dari 28 pernyataan secara keseluruhan. Uji hipotesis dilakukan setelah uji asumsi terpenuhi. Uji asumsi meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji statistik yang terdiri dari uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R².

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan yang hendak dicapai. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk di dalamnya perusahaan kelapa sawit. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi

dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah KSPPS YAUMMI MAS yang harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

KSPPS YAUMMI MAS merupakan salah satu Bank yang bergerak di bidang keuangan yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan tersebut. Dimana jumlah karyawan pada KSPPS YAUMMI MAS yang akan diteliti sebanyak 86 karyawan diantaranya 34 karyawan perempuan dan 52 karyawan laki-laki. Akan tetapi diantara karyawan tersebut banyak karyawan yang tingkat pendidikannya rendah yakni SD sebanyak 14.0%, SMP sebanyak 18,6%, SMA sebanyak 54,7% dan S1 sebanyak 4.7%. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan yang menyebabkan kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kurang mengetahui tugasnya. Dapat dilihat pula kinerja karyawan yang kurang baik disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel variabel penelitian dalam angka (quantitative) dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis.¹

Variabel bebas atau biasa disebut sebagai variabel independen adalah variabel yang mana keberadaanya mempengaruhi variabel lainnya, variabel bebas ini yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau

¹ Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016), hlm.38

timbulnya variabel dependen (terikat).² Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen.

Tingkat pendidikan (X1) karyawan menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.³ Pengalaman kerja (X2) adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.⁴ Komitmen (X3) adalah dorongan atau keinginan berperilaku untuk memenuhi tujuan maupun kebutuhan.

Variabel terikat atau biasa disebut variabel dependent adalah variabel yang keberadaanya dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas.⁵ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada KSPPS YAUMMI MAS. Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶

Tempat penelitian dilakukan di Kantor Cabang KSPPS YAUMMI MAS yang beralamatkan di Desa Bulumanis Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati. Pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Juli sampai dengan September 2021.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan KSPPS YAUMMI MAS yaitu sebanyak 120 orang. Jumlah sampel yang dipakai dalam berjumlah 86 responden. Teknik pengumpulan menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan wawancara.

Teknik analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpul dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi

² Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, Cet 23, 2016), hlm.61

³ Fahrul Nisak, Pengaruh Pengetahuan Keterampilan Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se Kota Pekalongan, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2015), hlm.35

⁴ Marihot, Manajemen Sumber Daya Manusia, hlm 120

⁵ Budi Trianto. Riset Modeling Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian Serta Aplikasi Pengelolaan Data Penelitian dengan Program SPSS dan LISREL. (Pekan Baru:AdhDhuha Institute), hlm.29

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2011), hlm.31

tertentu.⁷ Untuk mengadakan pengujian terhadap hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan teknik analisis data yaitu analisis deskriptif.

Uji kualitas data, uji keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas Data, untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan 0.05 jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkolaborasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas Data, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach. Variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6.

Uji Asumsi Klasik, uji asumsi klasik yaitu dalam penggunaan regresi, terhadap dua asumsi dasar yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi. Dengan dipenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas, uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

Uji Multikolinearitas, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi anatar variabel bebas (independent).⁸ Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF dan tolerance adalah:

1) Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinearitas.

⁷ Azuar Juliandi dan Irfan, Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013), hlm. 88

⁸ Azuar Juliandi dan Irfan, Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013), hlm. 88

2) Jika nilai tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka ada multikolinearitas.

Heteroskedastisitas, uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyemping) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda, analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan KSPPS YAUMMI MAS. Persamaan matematis untuk hubungan yang dihipotesiskan dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

a = Nilai Konstanta

Y = Variabel dependen

X1 = Tingkat Pendidikan

X2 = Pengalaman Kerja

X3 = Komitmen

b1,b2,b3 = Koefisien Regresi

e = Standardt Error

Uji Hipotesis, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian secara simultan uji F, pengujian secara parsial menggunakan uji t, serta pengujian koefisien determinasi (R²).

Uji F (Simultan), uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. jika F hitung > dari F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji t (Parsial), uji t (parsial) yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan

variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan sebagai berikut: H_a diterima dan H_o ditolak jika t hitung $> t$ tabel. H_a ditolak dan H_o diterima jika t hitung $< t$ tabel.

Koefisien Determinasi, pengujian koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung atau nilai Person Correlation dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan atau butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas variabel dalam penelitian ini korelasi standar yang digunakan adalah 0.214. jadi apabila nilai Person Correlation lebih kecil dari 0.214 maka butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel pengalaman kerja tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

Item Pertanyaan	Person Correlation	r tabel	Keterangan
1	0.438	0.124	valid
2	0.372	0.124	valid
3	0.332	0.124	valid
4	0.530	0.124	valid
5	0.231	0.124	valid
6	0.497	0.124	valid
7	0.305	0.124	valid
8	0.253	0.124	valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Item Pertanyaan	Person Correlation	r tabel	Keterangan
1	0.303	0.124	valid
2	0.471	0.124	valid

3	0.360	0.124	valid
4	0.374	0.124	valid
5	0.334	0.124	valid
6	0.369	0.124	valid
7	0.280	0.124	valid
8	0.306	0.124	valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Komitmen

Item Pertanyaan	Person Correlation	r tabel	Keterangan
1	0.409	0.124	valid
2	0.387	0.124	valid
3	0.579	0.124	valid
4	0.378	0.124	valid
5	0.336	0.124	valid
6	0.339	0.124	valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Person Correlation	r tabel	Keterangan
1	0.540	0.124	valid
2	0.222	0.124	valid
3	0.401	0.124	valid
4	0.438	0.124	valid
5	0.566	0.124	valid
6	0.405	0.124	valid

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), komitmen (X3), dan kinerja (Y) pada KSPSS Yaummi MAS dinyatakan valid.

b. Uji Relibialitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian. Salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai dengan pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Jika pengujian dilakukan

dengan metode Alpha Cronbach maka akan diwakili oleh nilai Alpha pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Nilai Alpha	Tingkat Reabilitas
0.0-0.20	Kurang Reliabel
0.20-0.40	Agak Reliabel
0.40-0.60	Cukup Reliabel
0.60-0.80	Reliabel
0.80-1.00	Sangat Reliabel

Variabel tingkat pendidikan (X1), variabel pengalaman kerja (X2), variabel komitmen (X3), serta variabel kinerja (Y) pada KSPPS Yaummi MAS berdasarkan output SPSS versi 20.00 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Tingkat Reliabilitas Tingkat Pendidikan (X1)	0.559
Tingkat Reliabilitas pengalaman kerja (X2)	0.588
Tingkat Reliabilitas komitmen (X3)	0.585
Tingkat Reliabilitas kinerja (Y)	0.610

c. Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (tailed)	Sig	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0.684	0.738	P>0.05	Normal

Hasil uji normalitas pada Tabel 7 didapatkan nilai KS sebesar 0.684. jika nilai signifikan dari pengujian one sample kolmogorov-smirnov test > 0.05 maka data mempunyai distribusi normal. Nilai KS yang didapatkan 0.684 lebih besar dari 0.05. jadi dapat disimpulkan bahwa sebaran data telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Tingkat Pendidikan	0.819	1.221	Tidak ada multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0.862	1.160	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen	0.905	1.105	Tidak ada multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 8. Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa angka tolerance dari variabel independen tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen mempunyai tolerance lebih dari 0.10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Sementara hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 9. Hasil Uji Glesjer

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0.815	Tidak mengandung adanya heterokedastisitas
Pengalaman Kerja	0.517	Tidak mengandung adanya heterokedastisitas
Komitmen	0.648	Tidak mengandung adanya heterokedastisitas

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi semua variabel independen diatas tingkat kepercayaan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Hipotesis

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), komitmen (X3) terhadap kinerja Karyawan KSPPS YAUMMI MAS (Y). Hasil olahan data dengan bantuan SPSS 20.0 dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Tabel Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
<i>Constant</i>	5.436	2.889	.005
Tingkat Pendidikan (X1)	.233	3.268	.002
Pengalaman Kerja (X2)	.248	3.872	.000
Komitmen (X3)	.216	3.124	.002

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut: $Y = 5.436 + 0.233 \text{ Tingkat pendidikan} + 0.248 \text{ pengalaman kerja} + 0.216 \text{ komitmen}$. Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta mempunyai arah koefisien regresi positif yaitu sebesar 5.436 artinya jika tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen yang dijalankan mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan mengalami kenaikan 5.436.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linier berganda koefisien X1 (tingkat pendidikan) bernilai positif sebesar 0.233 artinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengalaman sebesar 1, sementara pengalaman kerja, dan komitmen dianggap konstan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.233. Jika semakin besar tingkat pendidikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linier berganda koefisien X2 (pengalaman kerja) bernilai positif sebesar 0.248 artinya menunjukkan jika pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar 1, sementara tingkat pendidikan dan motivasi dianggap konstan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.248.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linier berganda koefisien X3 (komitmen) bernilai positif sebesar 0.216 artinya menunjukkan jika komitmen mengalami peningkatan sebesar 1, sementara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dianggap konstan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.216.

Penelitian ini menguji variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), komitmen (X3) terhadap kinerja Karyawan KSPPS YAUMMI MAS (Y) pada S. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 11

Tabel 11. Resume Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan KSPPS YAUMMI MAS	Ditolak
H2	Pengalaman Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan KSPPS YAUMMI MAS	Diterima
H3	Komitmen Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan KSPPS YAUMMI MAS	Ditolak

1) Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS YAUMMI MAS

Hasil uji t untuk variabel tingkat pendidikan (X1) diperoleh hasil t hitung sebesar 3.872 dengan probabilitas sebesar 0.000. nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar 1.663. dengan demikian t- hitung $3.872 > t\text{-tabel}$ (1.663). hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan KSPPS YAUMMI MAS. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andi Istiawan 2016 yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja UKM dengan hasil statistik uji t untuk pengetahuan diperoleh nilai t hitung 5.040 dan t tabel 2.009 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS YAUMMI MAS. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan, karena dengan luasnya wawasan pengetahuan yang kita miliki maka akan semakin maksimal pekerjaan yang kita lakukan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuisioner yang menunjukan bahwa banyak nya karyawan yang menganggap bahwasannya tingkat itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS YAUMMI MAS.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS YAUMMI MAS

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) diambil kesimpulan dengan melihat signifikansi yang dibandingkan dengan α 5%, jika nilai Sig $< \alpha$ ditolak, dan jika nilai Sig $> \alpha$ maka diterima. Jika $=$ ditolak dan diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $> =$ diterima dan ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 20.0 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel pengalaman (X2) diperoleh t hitung sebesar 3.268 dengan probabilitas sebesar 0.002. nilai probabilitas $0.002 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.663. Dengan demikian, t-hitung (3.268) $> t\text{-tabel}$ (1.663). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pengalaman (X2) terhadap kinerja karyawan KSPSS Yaummi MAS. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Azrul Anhar Samosir pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan olahan hasil statistik, nilai koefisien Beta sebesar 0,448 atau 44,8% dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $4,354 > 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaummi MAS. Sehingga apabila semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator lama bekerja menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting perannya dan sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan semakin lama bekerja pada bidangnya maka karyawan akan lebih cepat memahami tugas-tugas dengan baik. Hal ini juga dipengaruhi pada indikator tingkat keterampilan dimana karyawan baru akan cenderung mengalami kesulitan memahami pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dan keterampilan yang mumpuni akan membantu karyawan tersebut dalam menciptakan keefisienan dan keefektifan penggunaan waktu dan alat yang digunakan dalam bekerja. Dengan penggunaan waktu kerja yang efisien dan efektif dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya tepat waktu. Sehingga akan mempengaruhi tingkat keterlambatan produksi dalam bekerja.

3) Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Yaummi MAS

Hasil uji t untuk variabel motivasi (X_3) diperoleh hasil t hitung sebesar 3.124 dengan probabilitas sebesar 0.002. Nilai probabilitas $0.002 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t -tabel sebesar 1.663. dengan demikian t -hitung $3.124 > t$ -tabel (1.663). hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS Yaummi MAS. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Riski Ade Satriyani pada tahun 2015 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Yaummi MAS. Hal ini ditunjukan oleh koefisien regresi motivasi kerja islami sebesar 0,45 dan uji signifikansi (uji t) sebesar 2,768 dengan hasil signifikansi dibawah 5% , yaitu 0,007 dan besarnya

pengaruh langsung motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan adalah 1,814. artinya semakin tinggi komitmen yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karena setiap perusahaan sangat memperhatikan pekerjaan karyawan sehingga karyawan memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara komitmen kerja islami terhadap kinerja KSPSS Yaummi MAS. Dalam hal ini semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diberikan perusahaan pada karyawan. Komitmen untuk karyawan adalah faktor penting bagi kinerja karyawan. Karena dengan komitmen karyawan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan komitmen karyawan rendah akan membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada perusahaan tersebut. Hal ini juga mendukung bahwa karyawan memiliki komitmen yang rendah, maka tidak akan mencapai target kerja yang diinginkan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka target akan mudah tercapai.

4) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di KSPSS Yaummi MAS.

Secara simultan pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPSS Yaummi MAS. Berdasarkan data hasil olahan statistik dapat diketahui bahwa sebesar 43.723 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. oleh karena itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0.05. ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi MAS. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latifah Isnaini Fauzi (2017) dan Khairul Akhir Lubis (2008). Adapun hasil penelitiannya yaitu, pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh hasil t hitung sebesar 3.872 dengan probabilitas Sig sebesar 0.000. nilai probabilitas Sig $0.000 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh

nilai t- tabel sebesar 1.663. dengan demikian t- hitung $3.872 > t\text{-tabel}$ (1.663). jadi dapat disimpulkan bahwa diterima dan ditolak, artinya tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh t hitung sebesar 3.268 dengan probabilitas Sig sebesar 0.002. nilai probabilitas Sig $0.002 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.663. Dengan demikian, t-hitung ($3.268 > t\text{-tabel}$ (1.663). jadi dapat disimpulkan bahwa diterima dan ditolak, artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh komitmen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh hasil t hitung sebesar 3.124 dengan probabilitas sebesar 0.002. Nilai probabilitas $0.002 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar 1.663. dengan demikian t- hitung $3.124 > t\text{-tabel}$ (1.663). jadi dapat disimpulkan bahwa diterima dan ditolak, artinya komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat pendidikan (X1), Pengalaman kerja (X12), dan komitmen (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji f, dimana diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, yaitu $0.000 < 0.05$. = $0.000 < 0.05$ maka ditolak dan diterima, artinya secara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen secara bersama-sama atau simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Azuar Juliandi dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Budi Trianto. 2015. *Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian Serta Aplikasi Pengelolaan Data Penelitian dengan Program SPSS dan LISREL*. Pekanbaru: Adh Dhuha Institute.

- Fahrul Nisak. 2015. Pengaruh Pengetahuan Keterampilan Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N se Kota Pekalongan. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Juliansyah Noor. 2016. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Marihot Tua Efendi Hariadja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, cet. 23*. Bandung: Alfabeta.