

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub

Program Pasca Sarjana Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak
erienmiranti@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Ekonomi Raharja, mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Ekonomi Raharja, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Ekonomi Raharja, dan mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik komunikasi tidak langsung dan teknik studi dokumenter. Alat pengumpul data adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif kuantitatif dan teknik analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja sebesar Pontianak sebesar 34.6% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$. (2) Masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44.4% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44.7% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$. (4) Tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 72.9% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$.

Kata kunci : pendidikan, masa kerja, motivasi, kinerja

Abstrack: The purpose of this study was to determine the effect of education on the performance of employees at Bank Ekonomi Raharja, knowing the effect of tenure on the performance of employees at Bank Ekonomi Raharja, knowing the effect of work motivation on employee performance in Bank Ekonomi Raharja, and determine the effect of education, tenure and work motivation on employee performance in PT. Bank Ekonomi Raharja. The data collection technique used is the technique of indirect communication and techniques of documentary studies. Data collection tool is a questionnaire. The analysis technique used is quantitative descriptive technique and multiple regression analysis techniques.

The results showed that (1) there is positive and signifika level of education on the performance of Pontianak amounted to 34.6% at the 0.05 significance $\leq 0:00$. (2) The tenure of the positive effect on the performance of 44.4% with a significance of $0.05 \leq 0:00$. (3) Motivation positive effect on the performance of 44.7% with a significance of $0.05 \leq 0:00$. (4) The level of education, years of service and work motivation positive effect on the performance of 72.9% with a significance of $0.05 \leq 0:00$.

Keywords : education, years of work, motivation, performance

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

PT. Bank Ekonomi Raharja memiliki jumlah karyawan 40 orang yang terdiri dari pendidikan Sarjana (31 orang) , namun ada beberapa karyawan yang berpendidikan SMA (3 orang) dan Diploma (6 orang). Padahal perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan sangat tergantung kepada pelayanan terutama pelayanan yang diberikan secara langsung kepada nasabah. Oleh karena itu, dalam memberikan pelayanan sangat penting dikembangkan karena sumber daya manusia yang produktif sangat tergantung kepada tingkat pendidikan.

Selain tingkat pendidikan, masa kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak.

Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Rendahnya motivasi kerja karyawan untuk bekerja terlihat dari tingkat absensi karyawan yang mengalami pasang surut atau fluktuatif. Tingkat absensi karyawan yang berfluktuasi mengindikasikan kurangnya motivasi kerja karyawan untuk datang bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan tingkat pendidikan karyawannya dan sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang diampunya. Disamping tingkat pendidikan, masa kerja karyawan juga perlu dipertimbangkan dalam kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki masa kerja yang lama maka akan berdampak pada kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan. Selain tingkat pendidikan dan masa kerja, juga perlu diperhatikan mengenai motivasi kerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka akan berdampak baik kepada kinerjanya dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

PT Bank Ekonomi Raharja cabang Pontianak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. PT. Bank Ekonomi Raharja cabang Pontianak memiliki 40 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja yang beragam. Oleh karena itu melalui penelitian ini akan dikaji apakah latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka peneliti mengangkat judul penelitian “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Cabang Pontianak”

Pengertian pendidikan menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut : “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”. Pengertian pendidikan menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa “Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.” Lebih lanjut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.”

Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Tirtarahardja dan Sulo (2012:35), “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Menurut (Suhardjo, 2007: 35), “Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan”. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru.

Pendidikan yang dilalui oleh karyawan sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki, karyawan akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya perusahaan.

Menurut Siagian (2015:60) : menyatakan, “Masa Kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya”. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:48) : menyatakan, “Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik”. Kemudian Alwi (2001:717), menyatakan, “Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah

melakukan pekerjaan itu sehingga karyawan akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Motivasi menurut Rizal (2009:837) adalah “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (kantor).”

Mangkunegara (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu: “Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah di tentukan.” Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2013:94) mengemukakan bahwa: “Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja). Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang muncul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu .

Wibowo (2013:7) menyatakan “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.” Sedangkan Rivai (2013:548) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Lebih lanjut menurut Mangkunegara (2013:67) “Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas menunjukan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Prawirosentono (2008:56) menyatakan, “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, dan inisiatif”. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, orang tersebut tentunya akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Penilaian kinerja merupakan proses mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari seorang karyawan yang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan suatu masalah atau keadaan berdasarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat serta menentukan tingkat hubungan antara variable tersebut. Variable bebas dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja sedangkan yang menjadi variable terikatnya adalah kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja cabang Pontianak.

Populasi dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sangat lazim dipakai. Populasi diartikan sebagai jumlah kumpulan unit yang akan diteliti karakteristik atau cirinya. Populasi menurut Arikunto (2002:108), “Populasi adalah jumlah keseluruhan elemen yang menjadi objek penelitian atau unit-unit kerja dalam suatu daerah atau wilayah tertentu yang dijadikan objek penelitian untuk memperoleh sumber data”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bank Ekonomi Raharja cabang Pontianak yang memiliki satu cabang utama dan satu cabang pembantu. Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan yang berada di Bank Ekonomi Raharja Kantor Cabang Pontianak dijadikan sampel, yaitu sebanyak 40 orang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara :

- a. Teknik komunikasi tidak langsung, yaitu dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan alat atau perantara media yang kuesioner atau angket sebagai sumber data.
- b. Teknik studi dokumenter, yaitu Teknik studi dokumenter adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan kategorisasi dan klasifikasi melalui bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian, terutama arsip-arsip dan juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil/ hukum-hukum, dan lain-lain.

Adapun alat pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, Menurut Sugiyono (2012:142), “kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Angket yang digunakan dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengumpulkan data variable tingkat pendidikan (X1), masa kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) yang bersifat pertanyaan.

Uji coba instrumen pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) uji coba yaitu : uji validitas dan uji reliabilitas. Pada uji coba validitas yang dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 20 dapat diketahui suatu pernyataan dikatakan valid atau tidak. Untuk mengetahui dapat dilihat Corrected item total Correlation yang dihasilkan. Hasil analisis menunjukkan nilai r hitung \geq r tabel. R tabel dicari pada signifiklan 5% dengan uji 2 sisi dan n=33, maka di dapat r tabel sebesar 0.312. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan terdapat satu item yang tidak valid pada variable tingkat pendidikan. Item yang tidak valid tersebut dikeluarkan atau tidak dipergunakan dalam penelitian ini.

Menurut Arikunto (2010:221) menyatakan “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan

sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik". Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala Alpha Cronbach's. Hasil analisis di dapat skala Alpha Cronbach's dari tiap variable lebih besar dari nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan $n = 33$ ($df=n-2= 31$), di dapat sebesar 0.355, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut reliable.

Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi persyaratan analisis yaitu normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas, agar data bermakna dan bermanfaat sehingga menghasilkan praduga yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator = Blue*). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan uji Kolmogorov- Smirnov. Sedangkan untuk uji multikolonieritas menyatakan bahwa variabel bebas (independen) harus terbebas dari gejala multikolonieritas (gejala korelasi antar variabel bebas). Untuk menguji tidak adanya multikolonieritas dapat dilihat melalui *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10 dan *tolerance* > 0.1 . Untuk mengetahui heterokedastisitas dapat melihat di coefficients nilai sig $> \alpha$ maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Uji prasyarat linieritas yaitu dapat dilihat pada anova tabel, jika nilai Sig. $> 0,05 =$ linier. Dan jika nilai Sig. $< 0,05=$ tidak linier.

Dalam analisis regresi linear berganda perhitungannya menggunakan 2 (dua) uji, yaitu : uji analisis regresi linear berganda dan uji analisis determinasi. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah pengaruh tingkat pendidikan (X_1), masa kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Sedangkan uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Didalam pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan 2 (dua) uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Uji F dilakukan untuk membuktikan dengan tingkat keberartian tertentu. Seluruh hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS *versi 20.00*. Sedangkan Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel terikat secara partial terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja cabang Pontianak. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja cabang Pontianak tentang kinerja karyawan. Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 *for Windows* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh latar belakang pendidikan karyawan terhadap kinerja kerja karyawan secara parsial. Adanya pengaruh secara

parsial latar belakang pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Persamaan Garis Regresi Variabel X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.322	4.078		5.719	.000
	X1	.675	.145	.604	4.667	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan SPSS 20 didapat nilai signifikansi T sebesar 0.00 dengan demikian signifikansi $\leq 0,05$ atau $0.00 \leq 0,05$ artinya hipotesis yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk. Cabang Pontianak diterima dan hipotesis yang menyatakan tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Cabang Pontianak ditolak.

Pengaruh Masa Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk. Cabang Pontianak. Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 *for Windows* menunjukkan bahwa ada pengaruh masa kerja karyawan terhadap kinerja kerja karyawan. Ada pengaruh secara parsial masa kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Persamaan Garis Regresi Variabel X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.238	4.199		4.582	.000
	X2	.772	.140	.666	5.505	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan SPSS 20 didapat nilai signifikansi t sebesar 0.00 dengan demikian signifikansi $\leq 0,05$ atau $0.00 \leq 0,05$ artinya hipotesis yang menyatakan masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Cabang Pontianak diterima dan hipotesis yang menyatakan masa kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Cabang Pontianak ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk. Cabang Pontianak. Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 *for Windows* menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja kerja karyawan. Ada pengaruh secara parsial masa kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Persamaan Garis Regresi Variabel X3 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.867	3.520		6.496	.000
	X3	.605	.109	.669	5.545	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan SPSS 20 didapat nilai signifikansi T sebesar 0.00 dengan demikian signifikansi $\leq 0,05$ atau $0.00 \leq 0,05$ artinya hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Cabang Pontianak diterima dan hipotesis yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Cabang Pontianak ditolak.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT PT. Bank Ekonomi Raharja Cabang Pontianak. dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan program SPSS 20.0 *for windows*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh latar belakang pendidikan (X1), masa kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja kerja karyawan (Y) secara simultan. Hal ini dapat dilihat pada table 4 sebagai berikut.

Tabel 4
Persamaan Garis Regresi Berganda Variable X1, X2, X3 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	6.815	3.649		1.868	.000			
X1	.323	.110	.288	2.942	.006	.604	.440	.255
X2	.487	.111	.420	4.385	.000	.590	.590	.381
X3	.372	.088	.411	4.233	.000	.576	.576	.367

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data tabel analisis yang dilakukan dengan SPSS 20 di atas didapat nilai signifikansi F sebesar 0.00 dengan demikian signifikansi $\leq 0,05$ atau $0.00 \leq 0,05$, artinya hipotesis alternative diterima, dengan kata lain tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Cabang Pontianak.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan digunakan analisis koefisien determinasi (R²). Besarnya koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Nilai R Dan F Variabel X1, X2, X3 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. F Change
1	.854 ^a	.729	.706	219.292	.729	32.251	3	36	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R square sebesar 0.729 atau 72.9%. hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen, tingkat pendidikan (X1), masa kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen, kinerja karyawan (Y), sebesar 72,9%, sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kinerja merupakan hasil dari kemampuan karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Veithzal (2009:548) menyatakan “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai yang ditimbulkan dari motivasi dan tingkat pendidikan yang memadai dalam upaya perusahaan (kantor) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Pendidikan merupakan prasyarat bagi kemampuan seorang karyawan untuk memperbaiki kualitasnya yaitu kualitas untuk menjalankan tugasnya. Pendidikan dapat menggambarkan besarnya pengaruh sikap dan perilaku dalam perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasinya dalam mengerjakan aktivitasnya. Selain itu pendidikan juga merupakan salah satu kekuatan sosial yang ikut dibentuk dan membentuk masa depan manusia dengan sendirinya sehingga pada akhirnya pendidikan juga ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang karyawan juga akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, hal ini juga didukung oleh Soekidjo (2003:16) yang menyatakan bahwa : “Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”. Semakin tinggi pendidikan karyawan, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja. Hasil penelitian diperoleh informasi bahwa Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan pada Tingkat Pendidikan, maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Asti Adhanari pada tahun 2005 dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul” (Skripsi). Hasil Penelitian menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Karyawan yang berpengalaman selalu lebih luwes dibanding dengan yang lebih muda, non pengalaman atau fresh graduate. Karyawan yang berpengalaman juga sudah terbiasa dengan tekanan kerja, budaya kerja dan etika kerja. Hal ini karena mereka sebelumnya telah mengalaminya, dan akan membuat mereka bekerja dengan lebih mudah daripada yang lain. Hasil penelitian diperoleh informasi bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk. Cabang Pontianak. Dengan adanya peningkatan pada masa kerja, maka akan diikuti pula oleh peningkatan produktivitas kerja secara signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luh Maya Susanti dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN”. Hasil Penelitian menunjukkan semakin tinggi masa kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Komang (2012:84) menyatakan bahwa: “Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Pengalaman bekerja yang banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan keterampilannya.”

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2013:67) menyatakan “faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi”. Hasil penelitian diperoleh informasi bahwa Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan pada motivasi kerja, maka akan diikuti pula oleh peningkatan produktivitas kerja secara signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cici Asterya Dewi pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer Sman Rumpun Ips Se-Kecamatan Temanggung)” Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hasil Penelitian menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Pontianak. Dengan demikian dapat dikatakan semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin lama masa kerja dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Pontianak.

Sumbangan yang diberikan ketiga variable dalam penelitian ini dilihat melalui analisis yang dilakukan dengan nilai R square sebesar 0.729 atau 72.9%. hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen, tingkat pendidikan (X1), masa kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen, kinerja karyawan (Y), sebesar 72.9%, sedangkan sisanya sebesar 2.71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Cabang Pontianak sebesar 34.6% dengan signifikansi $\leq 0,05$ atau $0.00 \leq 0,05$. Masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja. Cabang Pontianak sebesar 44.4% dengan signifikansi $\leq 0,05$ atau $0.00 \leq 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja Cabang Pontianak sebesar 44.7% dengan signifikansi $\leq 0,05$ atau $0.00 \leq 0,05$. Tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bank Ekonomi Raharja Pontianak sebesar 72.9% dengan signifikansi $\leq 0,05$ atau $0.00 \leq 0,05$.

Saran

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan hendaknya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya, melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, mendengar saran dan pendapat karyawan, memberikan motivasi, melakukan interaksi dan melibatkan peran karyawan sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.

Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari pelatihan, diantaranya yaitu dengan pembenahan pada materi, metode dan tutor pelatihan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Misal menjadikan outbond sebagai salah satu metode pelatihan yang secara tidak langsung karyawan menikmati proses jalannya pelatihan tanpa merasakan kejenuhan, disamping itu akan menciptakan semangat diri dan menumbuhkan jiwa kepemimpinan. Segala bentuk kebutuhan pelatihan untuk karyawan sebaiknya diperhatikan sehingga karyawan lebih semangat untuk mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan lamanya bekerja, karena kinerja karyawan secara langsung sudah terbentuk dari pengalaman yang dimilikinya.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, baik karyawan maupun lini manager agar memperhatikan iklim kerja yang kondusif dan lebih baik lagi, agar karyawan merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Perusahaan hendaknya memberikan tantangan dan target tugas-tugas kepada karyawan, memberikan dan membangkitkan motivasi kerja karyawan, meningkatkan interaksi dan hubungan kerja dengan para karyawan serta meningkatkan upah atau gaji karyawan. Selain itu, baik karyawan dan manager hendaknya saling mendukung dan bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alex S. Nitisemito (2000). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Auriyadi. (2011). Proposal Pendidikan. http://riyadisollection.blogspot.co.id/2011_10_01_archive.html dikunjungi 25 November 2015
- Dini Komala Sari. (2014). Definisi Tingkat Pendidikan. <https://dinikomalasari.wordpress.com/2014/04/07/defenisi-tingkat-pendidikan/> dikunjungi tanggal 21 November 2015
- Dessler, Gary. (2007). Manajemen Personalia. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga
- FKIP. (2013). Pedoman Penulisan Karya Ilmiah FKIP Untan. Pontianak: Edukasi Press FKIP Untan
- Hasbullah. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi. Jakarta.: Rajawali Pers

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Bandung
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Prawirosentona, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Edisi Pertama Cetakan Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persadi
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soekidjo Notoatmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RinekaCipta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Umar Tirtarahardja dan La Sulo. (1994). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers