

## PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) GROUP CABANG SINGARAJA

I Kadek Yogi Setiawan

Jurusan Pendidikan Ekonomi  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: [Dexyogi@yahoo.co.id](mailto:Dexyogi@yahoo.co.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan (3) pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja sebanyak 74 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari  $t_{hitung} = 1,039 < t_{tabel} = 1,99394$  atau  $p\text{-value} = 0.302 > \alpha = 0.05$  (2) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari  $t_{hitung} = 9,641 > t_{tabel} = 1,99394$  atau  $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$  dan (3) latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari  $F_{hitung} = 47,542 > F_{tabel} = 3,13$  atau  $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ .

**Kata kunci:** kinerja karyawan, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja

### Abstract

This study aimed at determining (1) the effect of educational background to the employee's performance (2) the effect of work experience to the employee's performance and (3) the effect of educational background and work experience to the employee's performance.

This research uses a casual research design. The research population were all employee's of PT. FIF Group Branch Singaraja which consisted of 74 people. Data were collected by using a quisionnaire and analyzed by using multiple linear regression analysis.

The result of the study show that (1) educational does not affect the employee's performance which can be seen from  $t_{count} = 1,039 < t_{table} = 1,99394$  or  $p\text{-value} = 0.302 > \alpha = 0.05$  (2) work performance affect the employee's performance which can be seen from  $t_{count} = 9,641 > t_{table} = 1,99394$  or  $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$  and (3) educational background and work experience affect the employee's performance which can be seen from  $F_{count} = 47,542 > F_{table} = 3,13$  or  $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** employee performance, educational background and work experience.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menjadi 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. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain latar belakang pendidikan karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja. Masa kerja atau pengalaman 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 atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Menurut Hasibuan (2010:10) "kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi". Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap

perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Sutermeister (dalam Machmud, 2012:213) kinerja dipengaruhi oleh "motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Wibowo, 2012:379).

PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja merupakan salah satu lembaga keuangan bukan bank yang melayani pembiayaan sepeda motor baru maupun bekas dan barang-barang elektronik. PT. FIF Group Cabang Singaraja memiliki 74 tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam. Oleh karena itu, melalui penelitian ini akan dikaji apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul penelitian "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja. Rancangan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kausal yaitu "penelitian yang bersifat sebab akibat yang menjelaskan pengaruh antara suatu variabel terhadap variabel lainnya yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui pengujian hipotesis" (Sugiyono, 2009:37). Dalam penelitian ini, penulis memilih penelitian pada PT. FIF Group Cabang Singaraja yang beralamat di Jalan A. Yani Nomor 99 D-E Singaraja Bali.

Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Latar belakang pendidikan karyawan adalah pendidikan terakhir karyawan berdasarkan ijazah formal.
2. Pengalaman kerja karyawan adalah dapat diukur dari masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berdasarkan kuantitas, kualitas, proses, dan sikap kerja dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja yang berjumlah 74 karyawan, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena semua karyawan dijadikan sebagai subjek penelitian dan sasaran penelitian.

Berdasarkan sifatnya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah skor jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan sumber datanya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dalam penelitian ini berupa skor jawaban terhadap kuesioner yang diperoleh dari jawaban responden mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari dokumen yang tersip oleh bagian personalia PT. FIF Group Cabang Singaraja mengenai jumlah karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan membaca atau mencatat dokumen dari Bagian Personalia PT. FIF Group Cabang Singaraja. Data yang diperoleh dari dokumentasi berupa jumlah karyawan, nama karyawan dan jabatan pekerjaan

karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja. Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan dan manajer PT. FIF Group Cabang Singaraja. Pengumpulan data dari karyawan dilakukan untuk memperoleh data mengenai latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Sedangkan pengumpulan data dari manajer dilakukan untuk memperoleh data mengenai kinerja karyawan.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner dirancang dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala ini berisi pernyataan yang sistematis untuk mengukur sikap responden terhadap pertanyaan tersebut. Jawaban dari setiap pertanyaan mempunyai nilai dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan pemberian skor tiap alternatif jawaban yaitu a = 5, b = 4, c = 3, d = 2, dan e = 1. Untuk jawaban dengan skor 5 berarti bersifat positif dan untuk skor 1 bersifat negatif.

Kuesioner sebagai instrumen sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan, terlebih dahulu akan diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Pengujian instrumen penelitian akan diujicobakan pada karyawan PT. Adira Finance Singaraja, dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Adapun penjelasan dari uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Umar (2005) menyatakan bahwa tingkat validitas instrumen diuji dengan teknik analisis koefisien korelasi *Product-Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$R_{xy}$  = koefisien korelasi suatu butir/ item,

X = skor item instrumen yang akan digunakan,

Y = skor semua item instrumen dalam variabel tersebut,

n = jumlah responden.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan  $\alpha$  0,05 (Sugiyono, 2011). Dalam membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat, maka pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 16.0 for Windows*.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik *One Shot*. Pada teknik ini, pengukuran dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$R_{11}$  = koefisien reliabilitas,

K = banyaknya butir pertanyaan,

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir,

$\sigma_t^2$  = varians total.

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Santosa, 2005). Dalam membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat, maka pengolahan data untuk uji reliabilitas dilakukan dengan program *SPSS 16.0 for Windows*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Uji t tes dilakukan untuk menguji rumusan masalah I yaitu untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.
2. Uji t tes dilakukan untuk menguji rumusan masalah II yaitu untuk

mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.

3. Uji F tes dilakukan untuk menguji rumusan masalah III yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.
4. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2009). Metode analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen yakni, latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = \alpha + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

b = koefisien regresi dari variabel X

X1 = Latar belakang pendidikan

X2 = Pengalaman kerja

Sebelum dilakukan analisis regresi perlu dilakukan uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut.

### 1) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji ini perlu dilakukan sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dalam pengambilan keputusan. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan tabel Anova SPSS yang dapat membantu kita dalam memutuskan regresi tipe apa yang sebaiknya dipergunakan. Walaupun regresi linier memang yang paling banyak acuan literturnya dan cenderung lebih mudah, belum tentu data yang dimiliki dapat

dijelaskan dengan baik oleh persamaan regresi linier.

Dengan menggunakan tabel ANOVA pada SPSS, akan dilihat nilai *Sig. linearity* & *Sig. Deviation from linearity* dari setiap variabel bebas dengan variabel terikat dibandingkan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ). Nilai *Sig. Linearity* menunjukkan sejauh mana variabel bebas berbanding tepat di garis lurus. Apabila nilai *Sig. Linearity* lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel yang ada. Sedangkan nilai *Sig. deviation from linearity* menunjukkan selinier apa data yang dipergunakan. Apabila nilai *Sig. deviation from linearity* lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

#### 2) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika *Asympn Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

#### 3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji Multikolinieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*-nya. Apabila nilai matrik korelasi

tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinieritas. Kemudian apabila  $VIF \leq 10$  dan nilai *tolerance*  $\geq 0,10$ , maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

#### 4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini adalah pengujian secara simultan yaitu:

##### (1) Perumusan Hipotesis Statistik

$H_0$  :  $R_{yx_1x_2} = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja.

$H_a$  :  $R_{yx_1x_2} \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja.

##### (2) Keputusan

Jika  $p\text{-value} < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan jika  $p\text{-value} \geq \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini adalah pengujian secara parsial yaitu:

##### Perumusan Hipotesis Statistik

$H_0$  :  $P_{yxi} = 0$ , tidak ada pengaruh yang positif secara parsial dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja.

$H_a$  :  $P_{yxi} \neq 0$ , ada pengaruh yang positif secara parsial dari latar



belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini adalah pengujian secara keputusan yaitu:

Jika  $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan jika  $p\text{-value} \geq \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Pengolahan data peneliti akan dibantu aplikasi komputer dengan menggunakan *SPSS 16.0 for Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja dapat diolah dengan menggunakan *SPSS 16,0 for windows* untuk mencari nilai uji t seperti yang tercantum pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik t untuk latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.460	2.814		1.940	.056
Latar Belakang Pendidikan	.489	.471	.081	1.039	.302

Hasil uji statistik untuk variabel latar belakang pendidikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 1,039 < t_{tabel} = 1,99394$  atau  $p\text{-value} = 0.302 > \alpha = 0.05$  berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.

#### 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja dapat diolah dengan menggunakan *SPSS 16,0 for windows* untuk mencari nilai uji t seperti yang tercantum pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik t untuk pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.460	2.814		1.940	.056
Pengalaman Kerja	.808	.084	.749	9.641	.000

Hasil uji statistik untuk variabel pengalaman kerja pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 9,641 > t_{tabel} = 1,99394$  atau  $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian pengalaman kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.

### 3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang Pengaruh Latar Belakang

Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja dapat diolah dengan menggunakan *SPSS 16,0 for windows* untuk mencari nilai uji F seperti yang tercantum pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji F latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	961.162	2	480.581	47.542	.000 <sup>a</sup>
Residual	717.703	71	10.108		
Total	1678.865	73			

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 47,542 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,13. Nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $47,542 > 3,13$  dan  $p\text{-value} < \alpha$  atau  $0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.

Setelah dilakukan uji F, maka akan dilanjutkan dengan uji regresi. Sebelum melakukan analisis regresi, sebelumnya sudah dilakukan uji asumsi klasik. Dimana uji linier menunjukkan bahwa nilai *Sig. Linearity* variabel latar belakang pendidikan adalah sebesar 0,038 dan variabel pengalaman kerja sebesar 0,016 lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,050$ ), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Sedangkan nilai *Sig. Deviation from Linearity* variabel latar belakang pendidikan adalah sebesar 0,417 dan variabel pengalaman kerja sebesar 0,903 lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,050$ ), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh

antara variabel-variabel yang ada.

Uji normalitas data menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,616 dan tidak signifikan pada 0,05 ( $0,616 > 0,05$ ) menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal sehingga model regresi yang nantinya dibuat dapat diterima dan bisa dilakukan analisis selanjutnya. Uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* berada diatas nilai 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolonieritas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik pada grafik *scatterplot* tersebar secara merata di bawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, data yang diperoleh bisa dilanjutkan dengan melakukan uji regresi. Pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui persamaan garis regresi, pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja digunakan analisis koefisien beta. Besarnya koefisien beta yaitu dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	5.460	2.814		1.940	.056
Latar Belakang Pendidikan	.489	.471	.081	1.039	.302
Pengalaman Kerja	.808	.084	.749	9.641	.000

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* dapat dibuat persamaan garis regresi. Persamaan garis regresi yang dapat dibuat untuk menggambarkan pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 5,460 + 0,489 X_1 + 0,808 X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Latar Belakang Pendidikan

$X_2$  = Pengalaman Kerja

Persamaan garis regresi tersebut mengartikan bahwa pada saat nilai  $X_1$  (latar belakang pendidikan),  $X_2$  (pengalaman kerja), bernilai 0 atau konstan, maka nilai  $Y$  (kinerja karyawan) sebesar 5,460. Setiap ada kenaikan variabel bebas baik  $X_1$  (latar belakang pendidikan), dan  $X_2$  (pengalaman kerja), sebesar satu satuan maka akan meningkatkan  $Y$  (kinerja karyawan) sebesar nilai koefisien beta masing-masing variabel bebas dikalikan dengan besarnya

kenaikan yang terjadi. Misalnya, setiap terjadi kenaikan  $X_1$  (latar belakang pendidikan) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan  $Y$  (kinerja karyawan) sebesar 0,489 dan kenaikan  $X_2$  (pengalaman kerja) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan  $Y$  (kinerja karyawan) sebesar 0,808. Hal ini berarti, semakin tinggi latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja, sebaliknya semakin rendah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja.

Besarnya pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat digunakan analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dapat dilihat pada tabel 5 yaitu sebagai berikut.



Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dalam Model Summary

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>	
Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.560	3.179

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* menunjukkan bahwa besar pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja variabel kinerja karyawan sebesar 0,560 sehingga sumbangan pengaruh untuk variabel latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 56,0%. Hal ini berarti kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja sebesar 56,0% ditentukan oleh variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for Windows* menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh latar belakang pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 1,039 < t_{tabel} = 1,99394$  atau  $p\text{-value} = 0.302 < \alpha = 0.05$  berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Dengan demikian, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa "pendidikan seseorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan". Hal ini diduga dalam penelitian ini sampel diambil secara keseluruhan tanpa mempertimbangkan job pada masing-masing divisi. Padahal masing-masing divisi ini karyawan dituntut untuk memiliki

latar belakang pendidikan dan target pekerjaan yang berbeda. Oleh karena itu, disarankan pada penelitian berikutnya dalam menilai kinerja karyawan dipertimbangkan syarat-syarat setiap divisi.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for Windows* menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 9,641 > t_{tabel} = 1,99394$  atau  $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian, latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2008:68) "pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan". Pengalaman kerja memiliki peranan yang penting dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang lebih banyak memiliki pengalaman kerja akan lebih mengerti dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya jika pengetahuan dan keterampilan karyawan tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan rendah.

Dari hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $47,542 > 3,13$  dan  $p\text{-value} < \alpha$  atau  $0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja

karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2012:379) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Semakin tinggi latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja seseorang, maka orang tersebut memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang lebih dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Maka dari itu, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

## SIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja. Hal ini ditunjukkan nilai  $t_{hitung} = 1,039 < t_{tabel} = 1,99394$  atau  $p\text{-value} = 0.302 > \alpha = 0.05$ .

Pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 9,641 > t_{tabel} = 1,99394$  atau  $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$ .

Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja. Hal ini ditunjukkan nilai  $F_{hitung} = 47,542 > F_{tabel} = 3,13$  atau  $p\text{-value} = 0,000 = \alpha = 0,05$ . Persamaan garis regresi untuk

menggambarkan pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Singaraja adalah  $\hat{Y} = 5,460 + 0,489 X_1 + 0,808 X_2$ .

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajer 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 kinerja dengan lebih baik lagi. Manajer hendaknya mampu menumbuhkan rasa memiliki atau rasa membangun perusahaan bersama-sama.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, baik karyawan maupun manajer agar memperhatikan iklim kerja yang kondusif dan lebih baik lagi, supaya karyawan merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Manajer hendaknya memberikan tantangan dan target tugas-tugas karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya. Selain itu, baik karyawan dan manajer hendaknya saling mendukung dan bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Wahyudi Drs. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Gibson Ivancevich dan Donnelly. 2004. *Organisasi: Struktur, Perilaku dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Griffin Keith. 2004. *Management*. Vancouver: Houghton Mifflin Co.

- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: grasindo.
- Hasibuan, Melayu, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, V. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Timpe, Dele A. 2002. Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Trihendradi, Coernelius. 2009. *Analisis Data Statistik Program SPSS 16*. Yogyakarta: Andi.
- Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grahafindo Persada.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Drs. Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CHPS.
- Umar Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.