

**PENGARUH PENDIDIKAN, MASA KERJA, USIA DAN KEAHLIAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TRIAS SENTOSA. TBK KRIAN-SIDOARJO
BAGIAN CONVERTING**

Mochamad Chambali

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURABAYA

Abstrak. Dengan dilakukan penelitian ini bertujuan menganalisa dan mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, usia, dan keahlian terhadap kinerja karyawan PT.Trias Sentosa.Tbk. Dalam penelitian ini peneliti mengambil metode penelitian kuantitatif, dimana mengumpulkan data menggunakan penyebaran kuesioner dengan teknik *total sampling* atau jumlah sampel diambil dari seluruh jumlah populasi yang ada yaitu 34 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa F_{hitung} (25.564) dengan batas signifikansi 0.00 yang menyatakan bahwa variabel pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian converting pada dan masing-masing variabel *independent* berpengaruh secara parsial terhadap variabel *dependent* atau kinerja karyawan, yang diperoleh dengan hasil pendidikan t_{hitung} 3.309 > t_{tabel} 2.045 dengan tingkat signifikan 0.003 < 0.05, masa kerja t_{hitung} 2.492 > t_{tabel} 2.045 dengan tingkat signifikan 0.019 < 0.05, usia t_{hitung} 2.670 > t_{tabel} 2.045 dengan tingkat signifikan 0.012 < 0.05, keahlian t_{hitung} 2.894 > t_{tabel} 2.045 dengan tingkat signifikan 0.007 < 0.05, dan dari hasil tersebut didapat

variabel pendidikan adalah variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai standart koefisien beta sebesar 0.281. Sedangkan hasil dari regresi dapat diketahui nilai R sebesar 0.883, ini membuktikan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian terhadap kinerja karyawan bagian converting PT.Trias Sentosa.Tbk. dan koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.779. hal ini berarti 77,9% variabel pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 22,1% di terangkan oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

Kata kunci : Pendidikan, Masa

Kerja, Usia, Keahlian, Kinerja

Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Yani (2012:1) dalam Mulyadi (2015:2), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif

dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus bisa menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan terwujud.

Kemampuan pegawai atau karyawan akan terlihat dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik itu, perlu diperhatikan mulai dari beberapa hal diantaranya: pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian. Karena pada dasarnya semakin tua usia karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka dan lebih berpengalaman, sedangkan karyawan yang lebih muda, cenderung kurang terpuaskan. Karena berbagai penghargaan yang lebih tinggi. Sedangkan seseorang yang masa kerjanya lebih lama dan pengalaman akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat membuat kinerja menjadi lebih efisien dan efektif.

Keahlian dan kemampuan karyawan atau pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dipengaruhi karyawan. Melalui pendidikan yang dimiliki karyawan, pengetahuan teknis dapat ditingkatkan, demikian juga kualitas dan kemampuan kerja karyawan dapat tumbuh dan berkembang yang sehingga dapat tercapainya efisiensi dan efektifitas kerja yang bisa

diharapkan bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Irham Fahmi, 2016:1) mengatakan “ Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. “ Dalam definisi ini manajemen sumber daya manusia lebih pada pendekatan pemerintah atau pendekatan industri jasa atau manufaktur dan sudah merupakan tujuan dari sumber daya manusia dalam bagianya agar mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada para pihak pemangku kepentingan perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada suatu penilaian perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sedangkan menurut Gary Dessier (2016:4) “ Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

B. Pendidikan

Menurut Edwin dalam Adibah (2014;12) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Pendidikan itu bisa diperoleh dari ilmu yang didapat dari sekolah atau pelatihan yang diikuti dari luar yang bisa diterapkan diperusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan

terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai keinginan dari perusahaan. (Husnan dalam Adibah 2014;18)

Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan berbagai pengetahuan serta usaha untuk memberikan kemungkinan perubahan sikap yang dilandasi motifasi untuk berprestasi, perusahaan cenderung memilih karyawan yang berpendidikan tinggi dari pada yang berpendidikan rendah, karena karyawan yang berpendidikan tinggi dapat bekerja lebih produktif dan profesional daripada karyawan yang berpendidikan rendah.

C. Masa Kerja

Menurut ("Nitisemito") atau sering disebut dengan istilah "*Lenght Of Servis*" atau masa kerja adalah lamanya seseorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. (Donni Juni Priansyah:2014:334).

Masa kerja merupakan lamanya seseorang pegawai bekerja pada sebuah organisasi. (Menurut "Sujono N") masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. "Winardi dalam Sulistyono", menyatakan serioritas adalah masa kerja seorang pekerja bila mana ditetapkan pada hubungan kerja seseorang pada perusahaan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa masa kerja adalah lamanya seorang pegawai bekerja pada sebuah instansi atau lembaga. (Stephen P. Robins dalam Eka Fitriani, 2016;25) Masa jabatan adalah sebuah variabel yang kuat dalam menjelaskan perputaran

karyawan. Semakin lama seseorang berada dalam satu pekerjaan lebih kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri.

D. Usia

Dalam pemeliharaan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan para karyawan. Berkaitan dengan usia karyawan dengan prestasi kerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Mereka yang memiliki usia lanjut, tenaga fisiknya relatifnya terbatas, meskipun mereka pada umumnya banyak pengalaman karena pengalaman juga berkaitan erat dengan usia. Sebaliknya mereka yang berusia muda, mungkin memiliki fisik yang cukup kuat dan aktif, namun pada umumnya rasa tanggung jawabnya relatif agak kurang dibanding usia agak lanjut.

Persoalan berapa sebaiknya usia karyawan agar dapat memberikan prestasi yang maksimal pada organisasi atau perusahaan, merupakan suatu persoalan yang perlu mendapatkan perhatian tersendiri.

E. Keahlian

Keahlian disini yang dimaksud adalah kemampuan atau *skill* yang dimiliki setiap karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya keahlian yang dimiliki karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Keahlian atau kemampuan pegawai disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Thoha menyatakan bahwa, "kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang

berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan”. Hal ini didukung oleh pendapat (Keith Davis, 2011) yang menyatakan bahwa, “Kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*)”.

Jadi, keahlian yang dimaksud adalah kemampuan para pegawai itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kewajibannya.

F. Kinerja

Kinerja atau “*performance*” merupakan prestasi. Maka kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau prestasi kerja maupun usaha seseorang. Dan berikut ini ada beberapa pendapat dari para ahli mengenai kinerja : Menurut “Sinambela” (2012:5) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Sedangkan menurut “Rivai dan Sagala (2014:548) mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dalam hal ini persyaratan biasa disebut dengan standart kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan atas tujuan atau target yang diinginkan.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada sifat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Alasan menggunakan pendekatan ini adalah untuk memperoleh gambaran umum yang lebih objektif dan terukur. Dalam penelitian ini tidak ada perlakuan khusus pada responden, karena itu diteliti apa adanya karena terdapat masalah pokok yang akan diuji dalam penelitian ini apakah pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trias Sentosa Tbk Krian-Sidoarjo Bagian Converting.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada sifat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Alasan menggunakan pendekatan ini adalah untuk memperoleh gambaran umum yang lebih objektif dan terukur. Dalam penelitian ini tidak ada perlakuan khusus pada responden, karena itu diteliti apa adanya karena terdapat

masalah pokok yang akan diuji dalam penelitian ini apakah pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trias Sentosa Tbk Krian-Sidoarjo Bagian Converting.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Trias Sentosa Tbk Bagian Converting. Berdasarkan jumlah karyawan yang ada pada bagian tersebut, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 34 orang / responden. Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan (*total sampling*) atau sensus. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Peneliti mengambil teknik ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Dalam penelitian ini dalam perhitungan sampel menggunakan metode dari Roscoe dalam buku *Research Methods for Business*, 1982:253 (dalam Sugiyono, 2015:131) :

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori, (contoh, pria-wanita, pegawai negeri-swasta, dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap katagori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jummmmlah anggota sampel 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen),

maka jumlah anggota sampel :
 $10 \times 5 = 50$.

4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing 10 s/d 20.

Dari dasar perhitungan diatas tentang penentuan sampel, maka penulis menentukan sampel sebanyak 34 responden yang dimana jumlah tersebut adalah jumlah keseluruhan dari jumlah populasi yang ada.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang tepat dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Dalam pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja di perusahaan.

D. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Menurut Misbahuddin, Iqbal Hasan (2014:22) Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan, suatu data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan berdasarkan hasil pengamatan.

b. Data Kualitatif

Menurut Misbahuddin, Iqbal Hasan (2014:22) Data Kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan, suatu data yang datanya tidak dapat dinyatakan daam bentuk

angka-angka tetapi dalam bentuk suatu keterangan yang menjelaskan atau menggambarkan keadaan dan peristiwa tertentu.

E. Sumber Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dari berbagai sumber, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono, (2015:137) menyatakan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Suatu data yang diperoleh langsung dari lapangan oleh peneliti. Data primer ini bisa disebut juga data asli seperti data kuesioner, data survei data observasi, dan sebagainya.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2015:137) menyatakan data sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau perantara data. Data ini biasanya didapatkan dari perpustakaan, laporan-laporan terdahulu.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Misbahuddin, Iqbal Hasan (2014:27) menyatakan "pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan sebagai pencatatan peristiwa atau karakteristik dari sebagian atau seluruh elemen populasi penelitian". Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara dalam metode pengumpulan datanya sebagai berikut :

1. Pengamatan (observasi)

Menurut Misbahuddin, Iqbal Hasan (2014:27) mengatakan

bahwa "Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan (laboratorium) terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel)". Dalam penelitian ini, peneliti merupakan karyawan bagian converting PT. Trias Sentosa Tbk Krian-Sidoarjo yang bisa turun secara langsung terhadap populasi dan sampel yang diteliti.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:142). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan bagian converting PT. Trias Sentosa Tbk Krian-Sidoarjo. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai pendidikan, masa kerja, usia, dan keahlian dan kinerja karyawan.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-ha dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Menurut Sugiyono, 2015:137). Wawancara dilakukan dengan karyawan bagian converting PT. Trias Sentosa Tbk Krian-Sidoarjo pada saat sebelum melakukan penelitian.

4. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono, (2015:291). Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang

terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen pendidikan, masa kerja, usia dan kinerja karyawan.

G. Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2015:243) mengatakan dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memperoleh sebuah informasi tentang pemahaman suatu karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut yang digunakan dalam penelitian dan menjawab permasalahan dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Instrumen penelitian yang telah disusun di uji cobakan terlebih dahulu untuk mengetahui kesahihan dan keandalannya, serta ditunjukkan agar hasil penelitian yang dilakukan berkualitas tinggi. Instrumen yang valid adalah instrumen yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:75).

Data penelitian tidak akan berguna apabila instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS 16. Kolerasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji kolerasi *corrected item total correlation*.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r

hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r dihitung $>r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r dihitung $<r$ tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subjek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan software SPSS 16. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Ghozali, 2011:47-48).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas, uji normalitas, dan uji autokorelasi.

4. Analisis Regresi

Menurut Haryadi Sarjono. Winda Julianit

a (2011:91), analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka dinamakan regresi linear sederhana. Yang berumuskan :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

a = konstanta

b = koefisien regresi untuk variabel X

tetapi jika pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2, X3 < dan seterusnya) dan satu variabel terikat (Y) maka di namakan analisis regresi berganda atau majemuk yang dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = variabel terikat

a = konstanta

b = koefisien regresi pada masing-masing variabel X

Menurut Sekaran (2006:229) dalam Haryadi Sarjono. Winda Julianita (2011:91). Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda.

Analisis Regresi berganda yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh pendidikan (X1), masa kerja (X2), usia (X3), dan keahlian (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun persamaannya adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

A : konstanta

X1 : pendidikan

X2 : masa kerja

X3 : usia

X4 : keahlian

III. ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian Data

1. Pengujian Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkap konsep gejala atau kejadian tersebut. Semua butir pertanyaan kuisisioner yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana apabila nilai r hitung > r tabel (n-2). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Pengujian Validitas

item	Korelasi r (hitung)	Nilai r (tabel)	Keterangan
PENDIDIKAN			
X1.1	0,829	0,3	Valid
X1.2	0,757		Valid
X1.3	0,769		Valid
MASA KERJA			
X2.1	0,741	0,3	Valid
X2.2	0,505		Valid
X2.3	0,774		Valid
USIA			

X3 .1	0,72 0	0,3	Valid
X3 .2	0,70 0		Valid
X3 .3	0,58 3		Valid
KEAHLI AN			
X4 .1	0,64 2	0,3	Valid
X4 .2	0,58 9		Valid
X4 .3	0,49 7		Valid
KINERJ A			
Y. 1	0,69 8	0,3	Valid
Y. 2	0,64 2		Valid
Y. 3	0,73 5		Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Output uji validitas pada tabel 4.21 menunjukkan hasil yang signifikan bahwa r hitung $>$ r tabel (menurut Sugiono) dikatakan validitas apabila $>$ 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dikatakan "valid" (lulus uji validitas).

2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus "alpha". Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang dirangkum pada tabel berikut ini:

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alfa	Standart	Keterangan
Pendidikan	0,895	$>$ 0,6	Reliabel

Masa Kerja	0,893	$>$ 0,6	Reliabel
Usia	0,893	$>$ 0,6	Reliabel
Keahlian	0,895	$>$ 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,883	$>$ 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan hasil tabel 4.22 diatas bahwa variabel pendidikan, masa kerja, usia, keahlian dan kinerja karyawan memiliki koefisien alpha yang signifikan atau (lebih besar) $>$ 0,6. Pada variabel pendidikan sebesar 0,895. Sedangkan variabel masa kerja sebesar 0,893. Pada variabel usia sebesar 0,893, pada variabel keahlian sebesar 0,895. Dan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,883.

Dari hasil data tersebut dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dari kuersioner dapat dan layak digunakan sebagai alat ukur sehingga dikatakan variabel (lulus uji reliabilitas).

3. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai varian inflation factor (VIF). Bila VIF (lebih kecil) $<$ 10 dan nilai toleransinya (lebih besar) $>$ 0,1 atau 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel bebas	Nilai tolerance	Nilai VIF (%)

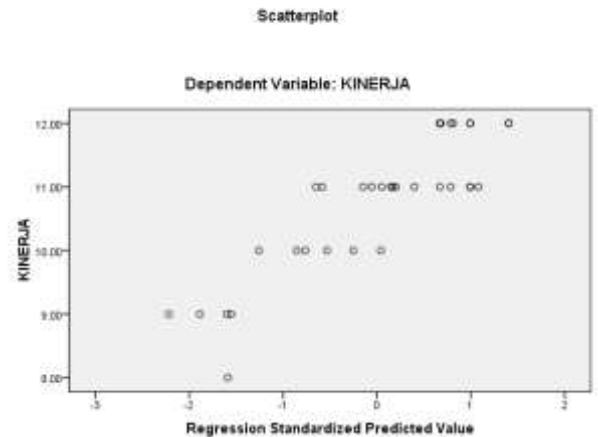
1.	Pendidikan (X1)	0,682	1,467
2.	Masa Kerja (X2)	0,670	1,491
3.	Usia (X3)	0,695	1,438
4.	Keahlian (X4)	0,725	1,379

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Dari tabel 4.23 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah <10 atau 0,1 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dan dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

B. Uji Heterokedastitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS. Apabila hasil dari titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diartikan tidak adanya heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heterokedastitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Dari gambar diatas menunjukkan pola yang jelas dimana titik-titik menyebar dan titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data telah lulus uji heterokedastisitas.

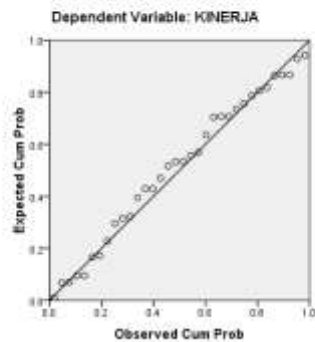
C. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dapat dilihat dari titik-titik pada normal p-plot of regression standardized residual dari variabel terikat. Dimana bila hasilnya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-3.204	1.490		-2.151	.040		
	PENDIDIKAN	.281	.085	.350	3.309	.003	.682	1.467
	MASAKERJA	.298	.120	.266	2.492	.019	.670	1.491
	USIA	.306	.114	.279	2.670	.012	.695	1.438
	KEAHLIAN	.390	.135	.297	2.894	.007	.725	1.379

a. Dependent Variable: Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Hasil dari gambar diatas menunjukkan hasil semua data berdistribusi secara normal, karena penyebaran titik-titik berada digaris diagonal dan model regresi memenuhi uji normalitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian

terhadap kinerja karyawan. Hasil dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients

Sumber: Data output SPSS, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4$$

$$Y = -3,204 + 0,281X_1 + 0,298X_2 + 0,306X_3 + 0,390X_4$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pendidikan

X2 = Masa Kerja

X3 = Usia

X4 = Keahlian

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Variabel Pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian

- mempunyai arah koefisien yang positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien pendidikan sebesar 0,281 yang berarti bahwa jika pendidikan semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
 - c. Koefisien masa kerja sebesar 0,298 yang berarti bahwa jika masa kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
 - d. Koefisien usia sebesar 0,306 yang berarti bahwa jika usia semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
 - e. Koefisien keahlian sebesar 0,390 yang berarti bahwa jika keahlian semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
 - f. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa keahlian berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah didapat dari out put spss standart koefisien beta dengan nilai 0,390 berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana hipotesis harus dinyatakan secara jelas, realita, dapat diuji, dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan pada uji F, uji T dan uji R².

a. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F, hasil perhitungan regresi secara silmutan diperoleh sebagai berikut:

Hasil Uji F Secara Silmutan

Sumber: Data output SPSS, diolah 2018

Untuk hasil perhitungan regresi secara silmutan yaitu menguji pengaruh variabel bebas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.696	4	7.424	25.564	.000 ^a
	Residual	8.422	29	.290		
	Total	38.118	33			

a. Predictors: (Constant), KEAHLIAN, USIA, PENDIDIKAN, MASA KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 25.564$ sedangkan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (dapat dilihat pada lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel - 1) atau $4 - 1 = 3$, dan df2 ($n - k - 1$) atau $34 - 4 - 1 = 29$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), hasil uji F_{tabel} diperoleh nilai sebesar 2.93. jadi dapat disimpulkan bahwa ini berarti $F_{hitung} (25.564) > F_{tabel} (2.93)$. dengan menggunakan batas signifikansi 0,00 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan secara

silmutan variabel pendidikan, masa kerja, usia, dan keahlian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji (Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi. Jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima (H_1) dan sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (H_0).

Hasil Uji T Secara Parsial

Variabel bebas	t hitung	Sig.t
Pendidikan	3.309	0,003
Masa Kerja	2.492	0,019
Usia	2.670	0,012
Keahlian	2.894	0,007

Sumber : Hasil pengolahan data

diperoleh sebesar 2,04 maka hasil dari tabel tersebut adalah:

- Nilai t_{hitung} pada variabel pendidikan sebesar 3.309 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 dan t_{tabel} diperoleh 2.045. dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,005$ maka H_0 ditolak dan h_1 diterima artinya bahwa variabel pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t_{hitung} pada variabel masa kerja sebesar 2.492 dengan tingkat signifikan sebesar 0,019 dan t_{tabel} diperoleh 2.045. dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,005$ maka H_0 ditolak dan h_1 diterima artinya bahwa variabel pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t_{hitung} pada variabel usia sebesar 2.670 dengan tingkat

Model Summary^b

Mo del	R	R Squa re	Adjust ed R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.883 ^a	.779	.749	.53890	.779	25.564	4	29	.000	1.989

a. Predictors: (Constant), KEAHLIAN, USIA, PENDIDIKAN, MASA KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

primer, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.26 dengan uji t diketahui nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} dapat dicari pada signifikansi $\frac{0,05}{2} = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebesaran ($df = n - k - 1$) atau $34 - 4 - 1 = 29$, dan hasil dari t_{tabel}

signifikan sebesar 0,012 dan t_{tabel} diperoleh 2.045. dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,005$ maka H_0 ditolak dan h_1 diterima artinya bahwa variabel pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d. Nilai t_{hitung} pada variabel keahlian sebesar 2.894 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 dan t_{tabel} diperoleh 2.045. dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,005$ maka H_0 ditolak dan h_1 diterima artinya bahwa variabel pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah merupakan besaran yang menunjukkan besarnya setiap variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Data output SPSS, diolah 2018

Dari tabel diatas diperoleh angka R menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independent (pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian) secara silmutan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Sebagaimana ukuran untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, menurut Sugiyono sebagai berikut:

- a. 0,00 – 0,199 (sangat rendah)
- b. 0,20 – 0,399 (rendah)
- c. 0,40 – 0,599 (sedang)
- d. 0,60 – 0,799 (kuat)
- e. 0,80 – 1,000 (sangat kuat)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.27 diatas didapat angka R sebesar 0,883. Hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi hubungan yang sangat kuat setiap variabel bebas yaitu pendidikan, masa kerja, usia, dan

keahlian terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,779 atau 77,9%. Dengan demikian berarti variasi variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel pendidikan, masa kerja, usia, dan keahlian. Sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5. Variabel Dominan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa dari 4 variabel bebas pendidikan, masa kerja, usia, dan keahlian, terdapat variabel yang paling dominan yaitu variabel X_1 adalah "Pendidikan", variabel pendidikan yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian converting di PT.Trias Sentosa.Tbk dengan nilai koefisien beta sebesar 0,350. Dengan hasil di lapangan membuktikan memang betul bahwa pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian converting di PT. Trias Sentos.Tbk, dimana pendidikan memang berhubungan dengan SDM yang berkualitas. Oleh sebab itu perusahaan disini, mengambil solusi dengan apabila merekrut karyawan baru, maka akan mencari jenjang pendidikan dari calon karyawan yang sesuai dengan jurusan pekerjaan atau mencari calon karyawan yang berpendidikan diploma ataupun sarjana, sedangkan bagi pekerja atau karyawan yang sudah lama dan tetap, manajemen memberikan pelatihan-pelatihan atau pun seminar-seminar demi meningkatkan dan mengasah ilmu pengetahuan dari setiap karyawan. Karena dengan alasan pendidikan tersebut SDM yang dimiliki

perusahaan lebih meningkat dan berkualitas, sehingga dengan hal tersebut pegawai akan lebih mudah apabila menerima perkembangan zaman yang semakin maju, diantaranya meningkatnya teknologi, seperti mesin-mesin yang serba otomatis atau pun kecanggihan dari alat-alat yang ada. Apalagi di era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk menggunakan sistem industri 4.0 yang akan mendorong kemajuan dan visi misi yang ingin dicapai perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisa penelitian yang dilakukan di PT.Trias Sentosa.Tbk bagian converting yang mengambil pembahasan tentang Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja, Usia, dan keahlian terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan:

- a. Variabel pendidikan, masa kerja, usia, dan keahlian secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian converting di PT.Trias Sentosa.Tbk.
- b. Semua variabel baik pendidikan, masa kerja, usia, dan keahlian secara parsial semua berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian converting di PT.Trias Sentosa.TBk
- c. Variabel pendidikan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian converting di PT.Trias Sentosa.Tbk

2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dibahas maka

saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan harus memperhatikan faktor pendidikan, masa kerja, usia, dan keahlian terhadap pegawainya, karena dimana dari keempat faktor tersebut memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan bagian converting di PT.Trias Sentosa.Tbk. dengan demikian apabila dari 4 faktor tersebut ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dari hal tersebut mungki bagi perusahaan bisa mempersiapkan lebih awal, diantaranya merekut SDM dengan mempertimbangkan 4 faktor tersebut yaitu latar pendidikan, Usia dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk bekerja di PT.Trias sentosa.
2. Bagi penelitian selanjutnya, saya berharap dalam melakukan penelitian yang sama diharapkan menambah variabel-variabel yang lain dari pada variabel pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cresswell, John W. 2013, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan campuran*, cetakan III. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Dwi, P,P, Andhika. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja*

- Terhadap Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 43 (1).
- Fahmi, Irham. 2016, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Goleman, Daniel. "Working With Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2000.
- Julianita. Winda. Sarjono Haryadi. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Salemba Empat. Jakarta.
- Junaidi. Tabel r (koefisien korelasi sederhana, Titik Presentase Distribusi F, Tabel Distribusi T), <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Ketut.E.W, I Wayan.B, Gede.P.A. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tri Makmur*. <https://ejournal.undiksha.ac.id> (di akses 25 September).
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Edisi Kedua. Alfabeta.
- Mustamin. 2016. *Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Kendari*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1(2).
- Pumami, "Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Softskill Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis". *Jurnal Penelitian Pendidikan, Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia*. ISSN 1412-565 X Vol.14 No.1, April 2013.
- Ratih K, Primadi P, Tona A. 2017. *Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi*. <http://resposotory.unja.ac.id> .(16 Oktober).
- Rivai, dan E.J Sagala. 2014. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Rosa,Z,S, May. 2017. *Pengaruh Latar Pendidikan, Masa Kerja, Motifasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Group*. <http://digilib.uin-suka.ac.id> (di akses 27 November).
- Septarina,Mifta. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pengadaian Syariah Simpang Patal Palembang*. Skripsi. UIN Raden Fatah Palembang.