

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL SARANA INFORMASI BERMUTU**Laurencia S. K dan Setyo Riyanto***Universitas Sanata Dharma Yogyakarta dan Universitas Mercu Buana**E-mail: albertinlaurent@yahoo.com dan Setyo_riyanto@yahoo.com*

Abstract: The purpose of this study is to determine the effect of education and work experiences to employee performance at PT. Global Informasi Bermutu. Descriptive quantitative research methods by using statistical correlation and multiple regression with the aim of analyzing the effect of the two independent variables (Education and Work Experiences) on the dependent variable (Employee Performance). The sample used was an employee of employees as much as 240 respondents who made a sample random determination. The result research showed that from the analysis are known, also demonstrated from regression technique and significance, which states that both partially and jointly a positive and significant of employee performance. From two independent variables, the education has the most dominant influence on employee performance.

Keywords: education, work experiences, employee performance.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan bekerja di PT. Global INFORMASI BERMUTU. Metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan korelasi statistik yang regresi berganda dengan tujuan menganalisis pengaruh kedua variabel bebas (Pendidikan dan Kerja Pengalaman) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Sampel yang digunakan adalah karyawan sebanyak 240 responden yang membuat tekad acak sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis diketahui, juga menunjukkan dari teknik regresi dan signifikansi, yang menyatakan bahwa baik secara parsial dan bersama-sama yang positif dan signifikan dari kinerja karyawan. Dari dua variabel independen, pendidikan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pendidikan, pengalaman kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

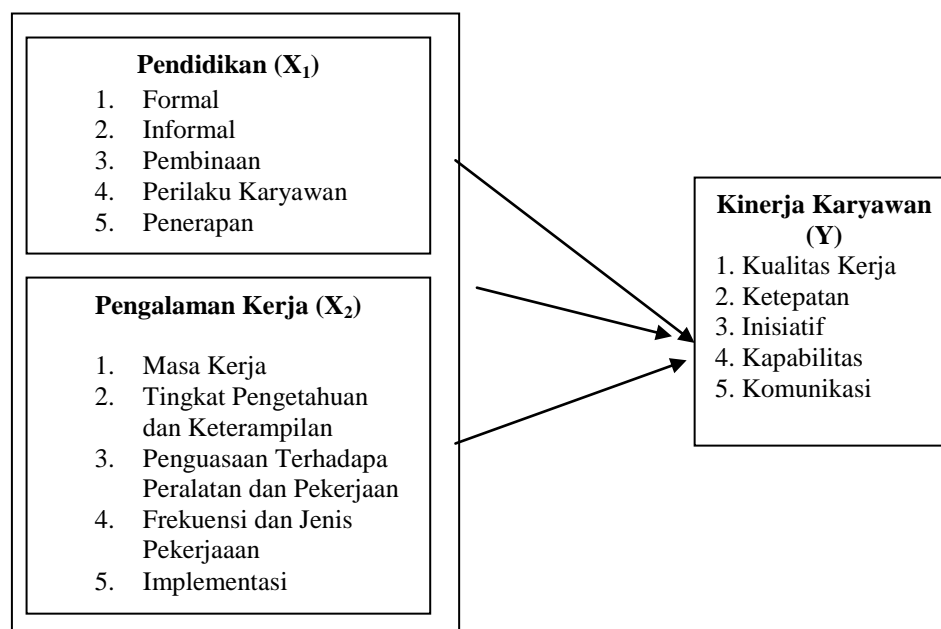
Tuntutan perkembangan media semakin cepat dan pesat di era kompetisi dewasa ini. PT. Global Informasi Bermutu (GlobalTV) yang merupakan salah satu unit bisnis dari MNC Group. Dalam persaingan industri *broadcast*, GlobalTV diharapkan mampu memiliki dan dapat menjalankan strategi yang jitu dalam memenuhi permintaan konsumennya. Hal tersebut tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh GlobalTV, sumber daya manusia menjadi penggerak utama berjalan dan suksesnya proses bisnis serta tujuan dari GlobalTV. Strategi yang dijalankan untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya yaitu dengan penerapan standarisasi pendidikan minimum yang dilaksanakan dalam proses perekrutan, permanen, dan promosi. Adanya kualifikasi dalam perekrutan dalam memilih

karyawan yang mempunyai pengalaman kerja daripada yang belum berpengalaman. Hal ini disebabkan karena yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan dan permintaan perusahaan sehingga pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengukuran pengalaman kerja ditinjau sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Jenis evaluasi penilaian kinerja di GlobalTV dibagi menjadi penilaian selama masa kontrak kerja dan penilaian tahunan. Unsur penilaian dan gambaran perilaku dari hasil penilain untuk kedua jenis evaluasi tersebut sama. Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai dasar promosi karyawan baik level atau status karyawan, dan penyesuaian dari benefit yang akan diberikan kepada karyawan. Adanya kebijakan standarisasi pendidikan dalam penentuan promosi, perekrutan karyawan, dan data dari masa kerja karyawan berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimilikinya menjadi sebuah topik yang menarik jika diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehinggadiharapkan penelitian ini mendapatkan hasil yang lebih akurat dan signifikan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di GlobalTV ?; (2) Apakah pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di GlobalTV ?; (3) Apakah pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di GlobalTV ?

Maksud dan tujuan riset adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Informasi Bermutu dan memberikan rekomendasi yang bermanfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT. Global Informasi Bermutu.

Kerangka Pemikiran. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yang menggambarkan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat disajikan dalam gambar berikut:



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, ingin diketahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat.

Hipotesis Penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.; (2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan.; (3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak melalui analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi linier berganda ini yang ingin diketahui adalah koefisien determinasi dan koefisien regresinya serta uji-F, uji-t dan korelasi antar dimensi.

Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil perhitungan berikut:

Tabel 1. Analisa Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Beta	t-value	Sig
(Constant)	5.679		5,756	0,000
Pendidikan	0,421	0,434	7,321	0,000
Pengalaman Kerja	0,285	0,289	4,880	0,000
R		0,639		
R Square		0,408		
F Hitung		81,599		
Sig F		0,000		

Sumber: Data diolah

Tabel di atas menjelaskan bahwa angka R didapat 0,639; artinya korelasi antara variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,639. Hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat. Nilai R^2 disebut juga sebagai koefisien determinasi, gunanya untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen (X) secara serempak dalam menjelaskan variabel dependen (Y). R^2 juga dapat menunjukkan ragam naik atau turunnya variabel dependen yang dijelaskan oleh pengaruh linier variabel independen. Nilai R^2 sebesar 0,408 artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,8 %, sedangkan sisanya sebesar 59,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji F. Dalam tabel di atas menjelaskan tentang hasil uji F yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F di atas dapat dilihat F hitung sebesar 81,599, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah

variabel – 1) atau $3-1 = 2$ dan $df\ 2\ (n-1)$ atau $240-2-1 = 237$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh F tabel sebesar 3,104. Karena F hitung $>$ dari F tabel ($81,599 > 3,100$), maka H_0 ditolak, artinya pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Global Informasi Bermutu.

Koefisien Regresi. Setelah mengetahui pengaruh secara bersama-sama, selanjutnya akan dianalisis bagaimana pengaruhnya secara parsial.

Kriteria pengujian uji t adalah:

- Jika signifikansi $t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 tidak ditolak
- Jika signifikansi $t \geq \alpha$, maka H_0 tidak ditolak dan H_1 ditolak.

Berdasarkan data hasil regresi pada tabel di muka diketahui nilai t dengan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai uji t untuk variabel pendidikan adalah sebesar 7,321 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Nilai uji t untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 4,880 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Dari nilai beta, menunjukkan bahwa untuk variabel pendidikan merupakan variabel yang berpengaruh dominan, karena nilai beta variabel pendidikan lebih besar yaitu 0,434 dibandingkan dengan nilai beta variabel pengalaman kerja.

Korelasi Antar Dimensi

- Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan.** Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara dimensi-dimensi variabel Pendidikan terhadap dimensi variabel Kinerja Karyawan, maka diperoleh matriks seperti di bawah ini:

Tabel 2. Matrix Hubungan Variabel Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Kinerja Karyawan					
	Dimensi	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
	X11	0,211	0,202	0,087	0,273	0,281
	X12	0,380	0,122	0,197	0,411	0,329
	X13	0,451	0,243	0,196	0,300	0,507
	X14	0,393	0,196	0,392	0,487	0,335
Pendidikan (X1)	X15	0,431	0,198	0,131	0,246	0,188

Sumber: Data diolah

Keterangan: Y_1 = Kualitas Kerja ; Y_2 = Ketepatan ; Y_3 = Inisiatif ; Y_4 = Kapabilitas ; Y_5 = Komunikasi ; X_{11} = Formal ; X_{12} = Informasl ; X_{13} = Pembinaan ; X_{14} = Perilaku ; X_{15} = Manfaat

Dari keseluruhan data di Tabel 2, bahwa terdapat hubungan yang lemah antara pendidikan formal dengan inisiatif karyawan sebesar 0,087. Hubungan yang lemah tersebut menjadi dimensi yang juga perlu diperhatikan karena pendidikan formal tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap inisiatif karyawan. Pengaruh dari tingginya inisiatif karyawan dapat lebih digali dari pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang akan mengembangkan kemampuan karyawan dan memunculkan inisiatif dan kreativitas yang berdampak positif dan berpengaruh pada muncul dan berkembangnya inovasi baru bagi perusahaan.

Nilai terbesar terdapat pada dimensi pembinaan yaitu 0,507. Hal ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan jika diberikan pembinaan kepada karyawan seperti *job redesign, task delegation, training, career development* untuk pengembangan karyawan.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara dimensi-dimensi variabel Pengalaman Kerja terhadap dimensi variabel Kinerja Karyawan, maka diperoleh matriks seperti berikut:

Tabel 3. Matrix Hubungan Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Kinerja Karyawan					
	Dimensi	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
	X21	0,226	0,350	0,111	0,195	0,258
	X22	0,306	0,210	0,311	0,373	0,315
	X23	0,306	0,172	0,192	0,237	0,347
	X24	0,169	0,249	0,266	0,195	0,170
Pengalaman Kerja (X2)	X25	0,336	0,165	0,132	0,270	0,297

Sumber: Data diolah

Keterangan: X₂₁ = Masa kerja; X₂₂ = Tingkat pengetahuan dan keterampilan; X₂₃ = Penguasaan peralatan dan pekerjaan; X₂₄ = Frekuensi dan jenis Pekerjaan; X₂₅ = Penerapan; Y₁ = Kualitas Kerja; Y₂ = Ketepatan; Y₃ = Inisiatif; Y₄ = Kapabilitas; Y₅ = Komunikasi

Dari keseluruhan data di Tabel 3, bahwa hubungan yang lemah juga dilihat dari masa kerja karyawan dengan inisiatif dari karyawan (0,111) sehingga masa kerja yang telah dijalani karyawan tidak berpengaruh secara signifikan dengan inisiatif yang timbul, sedangkan nilai terbesar terdapat pada dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan (0,373). Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan jika tingkat pengetahuan dan keterampilan meningkat.

Pembahasan. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data di atas diperoleh kenyataan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak bertentangan dengan teori dan penelitian terdahulu seperti dari hasil penelitian Ahmad Nizam (2008), Nurhalis (2007) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian tersebut juga sesuai dan didukung dengan kajian teori yang digunakan, menurut Stone (2002:37-38) mengemukakan bahwa kinerja karyawan atau pegawai ditentukan oleh faktor - faktor yaitu kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kepribadian serta persepsi kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dalam bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh variabel pendidikan dan pengalaman kerja bersama-sama secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Informasi Bermutu, yang berarti dengan meningkatkan pendidikan dan pengalaman kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.; (2) Terdapat pengaruh variabel pendidikan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Global Informasi Bermutu, yang berarti dengan meningkatkan pendidikan, maka kinerja karyawan akan meningkat.; (3) Terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Informasi Bermutu, yang berarti dengan meningkatkan pengalaman kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.; (4) Secara parsial variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel pengalaman kerja.; (5) Dari hasil analisa hubungan variabel pendidikan dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa dimensi pembinaan karyawan menjadi faktor dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain pembinaan, hasil analisa dimensi lain dari pendidikan secara lebih spesifik yang berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja yaitu dimensi pendidikan formal dengan komunikasi, pendidikan informal dengan kapabilitas karyawan, perilaku karyawan dengan kualitas kerja karyawan dan manfaat dari pendidikan memberikan pengaruh positif untuk kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, sedangkan yang memiliki hubungan lemah adalah pendidikan formal dengan inisiatif. Peningkatan pendidikan formal karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap munculnya inisiatif atau kreativitas dari karyawan.; (6) Dari hasil analisa hubungan variabel pengalaman dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan menjadi faktor dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain faktor tersebut, hasil analisa dimensi lain dari pengalaman kerja secara lebih spesifik yang berpengaruh positif dan cukup kuat terhadap kinerja yaitu dimensi masa kerja terhadap ketepatan hasil kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan terhadap kapabilitas, penguasaan peralatan dan pekerjaan terhadap kualitas kerja, frekuensi dan jenis pekerjaan terhadap inisiatif karyawan, penerapan pengalaman yang telah diperoleh karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- ACCA. (2010). *Performance Management*. London: BPP Learning Media Ltd.
- Ashari dan Santosa, Purbaya, Budi. (2005). *Analisa statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Effendi, Marihot Tua. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hariandja, Marihot Tua E dan Yovita Iardiwati. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Hartoto. (2008). *Pengertian dan Unsur-Unsur Pendidikan*. Makasar: Universitas Negeri Makasar.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, Asep. (2003). *Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: LPFE Universitas Trisakti
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- J. Stone, Raymond. (2002). *Human Resource Management*. California: Kent Publising Company.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mudyaharjo, Redja. (2001). *Pengantar Pendidikan*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Muhibinsyah. (2003). *Psikologi Pendidikan dan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murtie, Afin. (2011). *Menciptakan SDM yang Handal Dengan TMC*. Jakarta: Laskar Aksara.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oei, Istijanto, (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediacom.
- Rachmawati, I. K., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Riduwan, (2008). *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dkk. (2011). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen R. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rowley, Chris, dan Keith Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Ahmad. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Veithzal Rivai, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widiatirahayu. (2008). *Manajemen Pendidikan Berbasis Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, Toni. (2011). *Cepat Menguasai SPSS 20*. Yogyakarta: Cahya Atma Pustaka.