

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK KEPADA PERKEMBANGAN PERUSAHAAN (Studi Kasus Pada PT. Wahana Jasa Bahtera Kota Pangkalpinang)

RAY PINNORY
STEFANUS PRIMA NUGROHO
HARIYANI

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkalpinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstrak: The purpose of this study is to determine the effect of education, work experience and competence on the performance of employees of PT. Wahana Jasa Bahtera in Pangkalpinang City, Bangka Belitung partially. This study also aims to examine the effect of employee performance on the development of the company.

The method used in this study is descriptive with quantitative approach with the intention to find the relationship between independent variables with dependent variable by using statistical formula that examines the relationship of education, work experience and competence to the performance of employees of PT. Wahana Jasa Bahtera in Pangkalpinang City, Bangka Belitung. In addition, this study also aims to examine employee performance on the development of business PT. Wahana Jasa Bahtera. While the statistical formula used to test the hypothesis is Multiple Linear Regression Analysis. Population in this research is 30 employees of PT. Wahana Jasa Bahtera.

The results of the study prove that: (1) there is a significant influence between education on employee performance. This is evidenced by the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.467 > 2.04841$). (2) The results also show that there is a significant influence between work experience on employee performance. This is evidenced by the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.074 > 2.04841$). (3) The results showed that there is a significant influence between competence on employee performance. This is evidenced by $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3.027 > 2.04841$). And (4) The result of research indicate that there is significant influence on employee performance variable to company development which is proved by $T\text{count value}$ ($6,803 > T\text{table}$ (2.04841)).

Keywords: *Education, Work Experience, Competence, Employee Performance and Business Development.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walau didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang baik,

tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dapat terlihat pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki masih rendah baik dilihat dari segi intelektualnya maupun keterampilan yang dimiliki. Persoalan yang kini dihadapi bagaimana menciptakan sebuah kerjasama yang baik antara perusahaan atau pemilik perusahaan dengan semua karyawannya, agar dapat terjalin kerjasama yang baik sehingga tujuan dari organisasi dan perusahaan itu dapat tercapai.

Pendidikan dipergunakan untuk mempersiapkan karyawan dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan bangsa menghadapi tantangan global di masa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Tingkat pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007).

PT. Wahana Jasa Bahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa bongkar muatan kapal di pelabuhan Pangkal Balam Kota Pangkalpinang. Menurut manajer *human resources development* (HRD) PT. Wahana Jasa Bahtera Bapak Dika yang peneliti wawancarai pada tanggal 22 September 2017, menyatakan bahwa dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang PT. Wahana Jasa Bahtera memberikan kesempatan kepada seluruh karyawannya untuk mengembangkan

kemampuan yang dimiliki karyawannya, agar dapat bersaing dengan karyawan lainnya, sehingga hasil dari kinerja karyawan tersebut dapat memberikan produktivitas yang baik bagi perusahaan.

PT.Wahana Jasa Bahtera juga memiliki keadaan Kompetensi karyawan yang rendah, dan harus memerlukan keahlian yang tinggi, atau kompetensi tidak sesuai dengan keahlian. Didalam suatu perusahaan seperti contoh diperlukannya keahlian untuk mencegah terjadinya kesalahan. Untuk itu diperlukan pengetahuan yang berhubungan dengan keselamatan kerja dalam kantor tersebut di bagian kepegawaian, yaitu seorang ahli. Keahlian dalam bidang khusus seperti keahlian mengenai Administrasi dan kepegawaian.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Manajemen dapat dikatakan sebagai seni. Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja sama dengan orang lain. Seni manajemen terdiri dari kemampuan untuk melihat totalitas di bagian-bagian yang terpisah dari suatu kesatuan gambaran tentang visi. Seni manajemen mencakup kemampuan komunikasi visi tersebut. Aspek-aspek perencanaan kepemimpinan, komunikasi dan pengambilan keputusan mengenai unsur manusia tentang cara menggunakan pendekatan manajemen seni.

Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen menurut ahli Henry Fayol adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*planning*)
Perencanaan adalah fungsi dasar (*fundamental*) manajemen, karena pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian pun harus terlebih dahulu direncanakan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*)
Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (subsistem) dan penentuan hubungan-hubungan.
- c. Pengarahan (*commanding*)
Fungsi pengarahan (*commanding*) merupakan fungsi yang dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan bisa dimulai.
- d. Pengkoordinasian (*coordinating*)
Setelah dilakukan pendelegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada para karyawan oleh manajer, langkah selanjutnya adalah

pengkoordinasian. Setiap bawahan mengerjakan hanya sebagian dari pekerjaan perusahaan, karena itu masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan.

Tanpa koordinasi tugas dan pekerjaan dari setiap individu karyawan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Koordinasi itu sangat penting di dalam suatu organisasi. Beberapa alasan mengapa pengkoordinasian sangat penting, yaitu:

1. Untuk mencegah terjadinya kekacauan, percekocokan, dan kekembaran atau kekosongan pekerjaan.
 2. Agar orang-orang dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.
 3. Agar sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan.
 4. Supaya semua unsur manajemen (6M) dan pekerjaan masing-masing individu karyawan harus membantu tercapainya tujuan organisasi.
- e. Pengendalian (*controlling*)
Fungsi pengendalian (*controlling*) adalah fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2009), pengertian Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Menurut Handoko (2001), manajemen Sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

MSDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja serta pemutusan hubungan kerja sehingga tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat terealisasi secara bersama-sama sehingga gairah kerja akan timbul di dalam pegawai.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Menurut Henry Simamora (2006), tujuan manajemen sumber daya manusia juga dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain :

1. Tujuan sosial
Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap

organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan organisasi ini maka, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Yang terpenting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi–Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Wahyudi (2010), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial, meliputi:

- a. Perencanaan (*Planning*) Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
- c. Pengarahan (*Directing*) Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- d. Pengendalian (*Controlling*) Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses

manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
- d. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- e. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar terciptanya hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Pengertian Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Agar pendidikan dapat dijangkau oleh seluruh rakyat, maka penyelenggaraan pendidikan adalah menjadi tanggung jawab keluarga, masyarakat dan pemerintah. Idris (2001), mendefinisikan pendidikan adalah sebagai berikut: “Serangkaian kegiatan komunikasi yang bertujuan antara manusia dewasa dengan si anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya, dalam arti supaya dapat mengembangkan potensinya semaksimal mungkin, agar menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab.”

Kompetensi Individu

Menurut Moehariono (2014), terdapat 5 (lima) dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut:

1. *Task Skill*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempa kerja.

2. *Task management skill*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. *Contingency management skill*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skill*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skill*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

1. Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
2. Pendidikan (X_1) secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
3. Pengalaman Kerja (X_2) secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
4. Kompetensi (X_3) secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
5. Kinerja Karyawan (Y) secara parsial mempengaruhi Perkembangan Usaha (Z).

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika Prawirosentono (2008).

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005), “kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.”

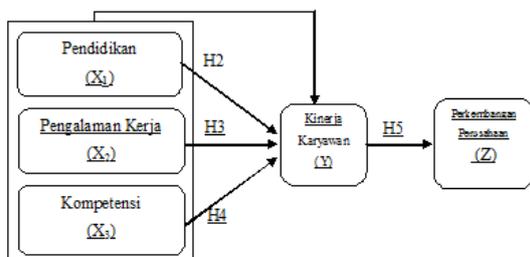
Pengertian Pengembangan Usaha

Pengembangan usaha adalah ” *Tugas dan proses persiapan analitis tentang peluang pertumbuhan potensial, dukungan dan pemantauan pelaksanaan peluang pertumbuhan usaha, tetapi tidak termasuk keputusan tentang strategi dan implementasi dari peluang pertumbuhan usaha* “ .

Sedangkan untuk usaha yang berskala besar dan mapan , terutama di bidang teknologi industri yang terkait “*Pengembangan usaha*” istilah yang sering mengacu pada pengaturan dan mengelola hubungan strategis dan aliansi dengan yang lain, perusahaan pihak ketiga.

Kerangka Berpikir

**GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN**



Sumber : diolah peneliti

Dari gambar kerangka pemikiran diatas menjelaskan dugaan sementara bahwa:

III. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Nazir (2005), metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sementara itu, Sugiyono (2009) menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, 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/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam kegiatan penelitian ini, peneliti hanya memotret apa yang terjadi pada diri objek atau wilayah yang diteliti, kemudian memaparkan apa yang terjadi dalam bentuk laporan penelitian secara lugas, seperti apa adanya (Arikunto, 2010).

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2013).

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2013). Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling method* dimana karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Wahana Jasa Bahtera yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

- 1) Data Primer
Data primer yaitu data yang dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumber aslinya. Dalam hal ini data primer berupa hasil wawancara dan pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan PT. Wahana Jasa Bahtera.
- 2) Data Sekunder
Data sekunder adalah data yang bersumber dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud berbeda. Dalam penelitian ini menggunakan teknik tinjauan pustaka yang bersifat teoritis yang diperoleh dari buku bacaan, jurnal ilmiah, internet dan bahan-bahan kuliah yang pernah peneliti peroleh dibangku kuliah.

- dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti mewawancarai langsung baik kepada Personalia maupun kepada karyawan PT. Wahana Jasa Bahtera untuk mendapatkan data primer dan mendapatkan dokumen guna memperoleh data sekunder yang mendukung penelitian ini, yaitu data mengenai jumlah karyawan dan data absensi karyawan PT. Wahana Jasa Bahtera.
4. Kuesioner (*Quesioner*)
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2013).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Variabel Independen
 - a. X_1 adalah variabel pendidikan
 - b. X_2 adalah variabel pengalaman kerja
 - c. X_3 adalah variabel kompetensi
2. Variabel intervening
Y adalah variabel kinerja karyawan
3. Variabel dependen
Z adalah variabel perkembangan perusahaan

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Menurut Nazir (2005:54), metode deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Analisis deskriptif merupakan deskripsi atau penggambaran sekumpulan data bagian-bagian yang dapat dilakukan dalam dua bagian yaitu deskripsi dalam bentuk tulisan/teks dan deskripsi dalam bentuk gambar/grafik.

Nilai mean dan standar deviasi dalam statistika deskriptif menunjukkan adanya perbedaan atau tidak diantara kedua variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui besarnya prosentase tanggapan responden pada saat menjawab pertanyaan-pertanyaanyang ada dikuisioner dan pihak peneliti dapat menguraikan prosentase ini kedalam uraian kata-kata yang tepat.

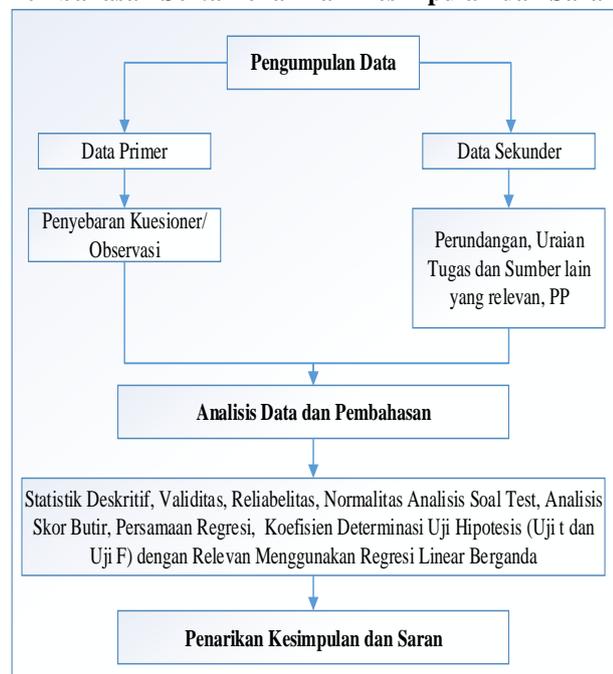
Uji Validitas

Arikunto (2010) menyatakan bahwa, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Cara mengitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut (Nazir, 2005).

GAMBAR 2

Tahapan Pengumpulan Data, Analisis Data dan Pembahasan Serta Penarikan Kesimpulan dan Saran



Sumber: Ridwan dan Sunarto 2009; Ridwan 2009.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan daftar pertanyaan tertutup dengan menggunakan *skala likert* Ridwan dan Sunarto (2009); Ridwan (2009). Adapun metode pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi kepustakaan (*Library Research*)
Teknik ini dilakukan dengan membaca (studi) literatur, buku-buku, artikel dan jurnal ilmiah untuk mendapatkan landasan teoritis mengenai variabel dan hal-hal terkait sebagai dasar analisis.
2. Observasi (*Observation*)
Pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung, melihat keadaan di lapangan untuk memperoleh data penelitian. Dalam hal ini penulis mengamati subjek dan objek yang berkaitan dengan segala kepentingan penelitian.
3. Wawancara (*Interview*)
Wawancara adalah kegiatan tanya jawab secara lisan kepada pihak-pihak perusahaan yang berhubungan

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Zufriady, 2015). Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini tidak dilakukan secara manual tetapi menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*. Salah satu alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach (Zufriady, 2015).

Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasinya sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya (Suliyanto, 2011).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*). Model analisis jalur yaitu digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat (Suliyanto, 2011:249). Analisis jalur digunakan untuk menguji model hubungan antara variabel yang berbentuk sebab-akibat (*causing-modeling*). Dengan demikian dalam model hubungan antara variabel tersebut, terdapat variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Uji Hipotesis

Uji Signifikan secara individu (Uji t-Test)

Pengujian sub struktur secara parsial, dilakukan dengan uji signifikansi parameter individu melalui statistic t. Pada uji statistik dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable X terhadap variable Y dengan menganggap variable X lainnya konstan (Ghozali, 2006).

Uji Anova atau Uji F (F-Test)

Pengujian Sub struktur secara simultan dilakukan dengan uji signifikan simultan (*overall significance*) melalui uji statistik F. Uji F (F-Test) atau uji simultan digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F digunakan untuk Untuk menentukan F_{table} digunakan α (α) = 5% dengan derajat bebas $df = (k - 1)$ dan $(n - 1)$ (Suliyanto, 2011:62).

IV. PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Yang dimana berbagai fenomena yang berkaitan dengan hasil penelitian perlu dilakukan profil responden. Profil responden yang diidentifikasi mencakup beberapa hal yang diduga berkaitan erat dengan Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang berdampak pada Perkembangan Perusahaan PT. Wahana Jasa Bahtera.

Berdasarkan dari data primer yang telah dikumpulkan oleh peneliti maka data jumlah responden dikategorikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan.

Profil Responden Berdasarkan Usia

TABEL 1
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
15 – 20 Tahun	0	0%
21 -25 Tahun	7	23%
26 – 30 Tahun	12	40%
31 – 35 Tahun	11	37%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas menjelaskan bahwa dari 30 orang responden dapat diketahui bahwa responden berusia 15-20 Tahun dan tidak ada yang merespon, 7 reponden 23% berusia 21-25 Tahun, 12 responden 40% responden berusia 26-30 Tahun dan 11 responden 37% berusia 31-35 Tahun. Maka jumlah prosentase untuk umur responden yang terbanyak adalah umur 26-30 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Wahana Jasa Bahtera kotaPangkalpinang sebagian besar berusia 26-30 tahun, yang lebih mendominasi di dalam pekerjaan dikarenakan sudah memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang berusia 21-25 tahun.

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 2
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	29	97 %
Perempuan	1	3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa 29 responden 97% berjenis kelamin laki-laki, dan 1 responden 3% berjenis kelamin perempuan. Maka jumlah prosentase terbesar adalah pada responden laki-laki lebih besar dibandingkan perempuan, dengan jumlah rponden jenis kelamin laki-laki sebesar 29 orang atau 97%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki mendominasi dalam bagian pekerjaan-pekerjaan di PT. Wahana Jasa Bahtera Kota Pangkapinang, Bangka – Belitung.

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

TABEL 3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

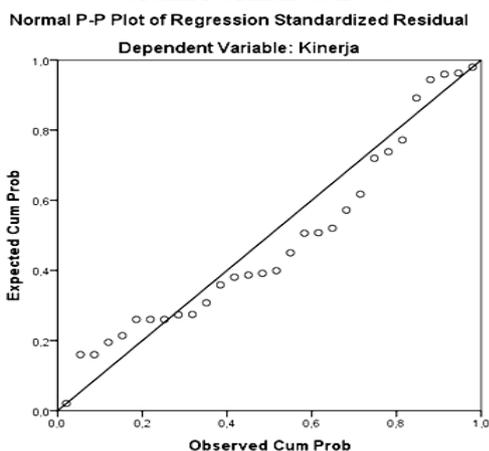
Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMP	0	0
SMA	22	74%
D3	4	13%
S1	3	10%
S2	1	3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa responden dari karyawan SMP tidak ada satupun yang merespon, 22 responden 74% dari SMA, 4 responden 13% dari D3, 3 responden 10% dari S1 dan 1 responden 3% dari S2. Maka jumlah prosentase terbesar adalah pada responden SMA sebesar 22 orang atau 74%. Hal ini menunjukkan bahwa responden SMA mendominasi.

Uji Normalitas Data

GAMBAR 4
Grafik Normalitas Data



Uji Validitas

Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi “product moment” diperoleh koefisien korelasi butir (r-hitung) untuk 3 butir instrument (kuesioner) dengan sampel sebanyak 30 orang (n = 30orang), dengan α dengan = 0,05 didapat r tabel 0,361 artinya bila r hitung < r tabel, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila r hitung > r tabel, maka butir instrument tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel, sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat valid. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument setiap variabel, disajikan sebagai berikut:

1) Variabel Pendidikan (X1)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.

TABEL 4
Pengujian Validitas Pendidikan

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,562	0,361	Valid
P2	0,431	0,361	Valid
P3	0,589	0,361	Valid
P4	0,574	0,361	Valid
P5	0,493	0,361	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

2) Pengalaman Kerja (X2)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Pengalaman Kerja dapat dilihat dari tabel 5.

TABEL 5
Pengujian Validitas Pengalaman Kerja

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,472	0,361	Valid
P2	0,603	0,361	Valid
P3	0,428	0,361	Valid
P4	0,650	0,361	Valid
P5	0,760	0,361	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

3) Variabel Kompetensi (X3)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Minat Beli dapat dilihat dari tabel 6.

TABEL 6
Pengujian Validitas Kompetensi

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,641	0,361	Valid
P2	0,499	0,361	Valid
P3	0,617	0,361	Valid
P4	0,610	0,361	Valid
P5	0,550	0,361	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tabel 7.

TABEL 7
Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,641	0,361	Valid
P2	0,499	0,361	Valid
P3	0,617	0,361	Valid
P4	0,610	0,361	Valid
P5	0,550	0,361	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

5) Variabel Keputusan Perkembangan Perusahaan (Z)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Perkembangan Perusahaan dapat dilihat dari tabel 8.

TABEL 8
Pengujian Validitas Perkembangan Perusahaan

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,622	0,361	Valid
P2	0,648	0,361	Valid
P3	0,677	0,361	Valid
P4	0,697	0,361	Valid
P5	0,574	0,361	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

Uji Reliabilitas Data

1. Uji Reliabilitas

Melalui perhitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

TABEL 9
Nilai Cronbach Alpha dari Tiap Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas (Alpha)
1.	Pendidikan	0,759
2.	Pengalaman Kerja	0,775
3.	Kompetensi	0,687
4.	Kinerja Karyawan	0,797
5.	Perkembangan Perusahaan	0,836

Sumber: Diolah Peneliti

Menurut (Ghozali:2007), reliabilitas sebenarnya adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner,dapat dilakukan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dari tabel V.10.di atas, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliable.

Analisis Jalur

Mempunyai lima variabel yang dilihat dalam analisis jalur (*PathAnalysis*) ini yaitu: 1) Pendidikan, 2) Pengalaman Kerja, 3) Kompetensi, 4) Kinerja Karyawan, 5) Perkembangan Perusahaan. Parameter jalur yang ingin diketahui ada empat yaitu b1, b2, b3,b4,dan b5.Untuk memperoleh nilai parameter tersebut diperlukan 5 regresi yaitu: 1) Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 3) Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, 4) Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, 5) Kinerja Karyawan terhadap Perkembangan perusahaan, Dalam analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan 5 regresi tersebut akan menghasilkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompetensi, kinerja Karyawan terhadap Perkembangan Perusahaan. Pengaruh total adalah jumlah dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Pengaruh langsung dalam analisis jalur ini ada satu ditunjukkan oleh parameter b4. Nilai merupakan nilai *Unstandardized Coefficients*(b) yang didapat hasil regresi yaitu:

Nilai b4= untuk mengetahui hasil regresi pengaruh Kinerja Karyawan terhadapPerkembangan Perusahaan.

TABEL 10
Koefisien Regresi Kinerja Karyawan terhadap Perkembangan Perusahaan

Coefficients^a

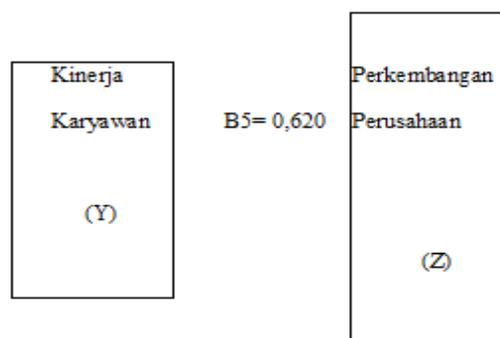
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	27,640	5,672		4,873	,000
Kineja	,620	,271	,218	6,803	,000

Sumber : Diolah Peneliti

a. Dependent Variable: Perkembangan Perusahaan

Dari hasil pengujian tabel diatas dapat dilihat bahwa b3adalah parameter b untuk Kinerja Karyawan terhadap Perkembangan perusahaan yaitu sebesar 0,620 dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga pengaruhnya signifikan.

GAMBAR 5
Parameter Pengaruh Langsung kinerja karyawan terhadap perkembangan perusahaan



Sumber: Diolah Peneliti

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Pengaruh tidak langsung didalam analisis jalur ini ada satu ditunjukkan oleh parameter b1, b2, b3, b5 yang merupakan nilai *Unstandardized Coefficients* (b) yang didapat hasil regresi yaitu:

1. Nilai b1= untuk mengetahui hasil regresi pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai b2= untuk mengetahui hasi regresi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai b3= untuk mengetahui hasil regresi pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

4. Nilai b_5 = untuk mengetahui hasil regresi pengaruh Kinerja karyawan terhadap Perkembangan Perusahaan.

TABEL 11
Koefisien Regresi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,166	1,420		12,794	,000
	Pendidikan	,669	,087	,344	1,940	,002

Sumber : Diolah Peneliti

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian Tabel 11. diatas dapat dilihat bahwa b_1 adalah parameter b untuk Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,669 dengan tingkat signifikan 0,002 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan Pendidikan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Jasa Bahtera.

TABEL V.12.
Koefisien Regresi Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,179	1,800		9,548	,000
	Pengalaman kerja	,520	,094	,365	2,074	,000

Sumber : Diolah Peneliti

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian Tabel 12. diatas dapat dilihat bahwa b_2 adalah parameter b untuk Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,520 dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan Pengalaman Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Jasa Bahtera.

TABEL 13
Koefisien Regresi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,268	2,195		6,499	,000
	Kompetensi	,325	,107	,497	3,027	,005

Sumber: Diolah Peneliti

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian Tabel 13. diatas dapat dilihat bahwa b_3 adalah parameter b untuk Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,325 dengan tingkat signifikan 0,005 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Jasa Bahtera.

TABEL 14
Koefisien Regresi Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients*

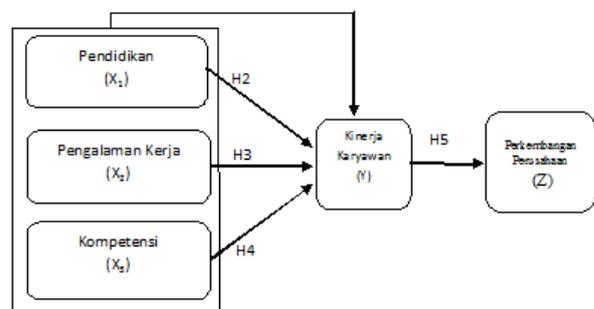
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,391	2,380		5,673	,000
	Pendidikan	,206	,098	,027	4,853	,002
	Pengalaman Kerja	,211	,107	,030	5,650	,002
	Kompetensi	,325	,124	,388	5,042	,001

Sumber: Diolah Peneliti

e. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian Tabel 14. diatas dapat dilihat bahwa b_4 adalah parameter b untuk Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,206, 0,211 dan sebesar 0,325 ($0,206 + 0,211 + 0,325 = 0,742$) dengan tingkat signifikan 0,002, 0,002 dan 0,001 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Jasa Bahtera.

GAMBAR 6
Parameter Pengaruh Tidak Langsung Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: Diolah Peneliti

Pengaruh Total

Pengaruh total (pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung) adalah sebesar 2,583 merupakan fakta empiris bahwa Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan memberikan pengaruh yang relatif besar. Untuk ini terlihat bahwa jika

tujuan mengukur Perkembangan Perusahaan hendaknya di ikut sertakan Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan diluar variabel-variabel lain yang dapat (mampu) mempengaruhi Perkembangan Perusahaan di PT. Wahana Jasa Bahtera.

Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian dengan menggunakan komputer diperoleh nilai persamaan regresi liner berganda antara variabel *Eksogen* (bebas) Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kompetensi (X3), Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel *Endogen* (terikat) yaitu nilai dari Perkembangan Perusahaan (Z).

TABEL 15
Coefficients Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,391	2,360		5,673	,000
Pendidikan	,206	,096	,127	4,653	,002
Pengalaman Kerja	,211	,107	,130	5,650	,002
Kompetensi	,325	,124	,338	5,042	,001

Sumber: Diolah Peneliti

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan nilai *intersep* dan nilai koefisien dari masing-masing variabel yaitu Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang berdampak pada Perkembangan Perusahaan dalam persamaan tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Intercept* adalah sebesar 13,391 yang artinya nilai dari konstanta (a) yang menyatakan bahwa jika ada variabel (X1), (X2), (X3), maka Perkembangan Perusahaan di PT. Wahana Jasa Bahtera sebesar 13,391 satuan.
2. Untuk Harga (X1) adalah sebesar 0,206 yang artinya apabila variabel Pendidikan meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Perkembangan Perusahaan(Z) sebesar 0,206 satuan.
3. Untuk Perkembangan Perusahaan (X2) adalah sebesar 0,211 yang artinya apabila variabel Pengalaman Kerja meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Perkembangan Perusahaan(Z) sebesar 0,211 satuan.
4. Untuk Kompetensi (X3) adalah sebesar 0,325 yang artinya apabila variabel Kompetensi meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Perkembangan Perusahaan (Z) sebesar 0,325 satuan.

Analisis Determinasi

Menurut (Imam Ghozali:2005), Koefisien determinasi menunjukkan suatu proposi dari varian yang dapat diterangi oleh persamaan regresi terhadap varian total. Nilai koefisien korelasi lebih bebas dapat

menjelaskan variabel terikat dengan baik atau kuat (signifikan), sama dengan 0,5 atau kurang dari 0,5 relatif kurang baik.

TABEL16
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,850	,850	2,355

Sumber: Diolah Peneliti

Dari tabel 16 di atas terlihat tampilan output SPSS model *summary* besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,850. Hal itu berarti 85,0% variasi keputusan pembelian (Z) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen di atas. Sedangkan hasilnya (100%-85%= 0,15) sisanya 15% oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

TABEL 17
t Hitung Pendidikan (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	65,457	7,496	
	Pendidikan	,259	,106	,097

Sumber: Diolah Peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 65,457 + 0,259 X1$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Pendidikan akan meningkatkan perkembangan perusahaan sebesar 0,259 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 2.467 sedangkan tabel dengan α (0.05) sebesar 2.04841 Dengan demikian thitung (2.467) > ttabel (2.04841), sehingga jelas Ho ditolak dan H1 diterima atau jika melihat nilai sign sebesar 0,001. Hal ini membuktikan bahwa Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam perusahaan terhadap Kinerja Karyawan dan implikasinya pada Perkembangan perusahaan di PT. Wahana Jasa Bahtera.

Uji t untuk b2

TABEL 18.
t Hitung Pengalaman Kerja (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17,179	1,800	
	Pengalaman Kerja	,520	.094	.365

Sumber: Diolah Peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 17,179 + 0,520 X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Pengalaman Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,520 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 2.074 sedangkan tabel dengan α (0.05) sebesar 2.04841. Dengan demikian thitung (2.074) > ttabel (2.04841), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima atau jika melihat nilai sign sebesar 0,000. Dengan demikian keputusannya jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam Kinerja Karyawan dan implikasinya pada Perkembangan Perusahaan pada PT. Wahana Jasa Bahtera.

Uji t untuk b3

TABEL 19
t Hitung Kompetensi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14,268	2,195	
	Kompetensi	,325	.107	.497

Sumber: Diolah Peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 14,268 + 0,325 X_3$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan minat beli akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,325 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 3,027 sedangkan tabel dengan derajat bebas 28 pada α (0.05) sebesar 2.04841. Dengan demikian thitung (3,027) > ttabel (2.04841), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima atau jika melihat nilai sign sebesar 0,005. Dengan demikian keputusannya jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam Kinerja Karyawan dan implikasinya pada Perkembangan Perusahaan pada PT. Wahana Jasa Bahtera.

Uji t untuk b4

TABEL 20
t Hitung Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	27,640	5,672	
	Kinerja Karyawan	,620	.271	.218

Sumber: Diolah Peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 27,640 + 0,620 X_4$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan minat beli akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,620 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 6.803 sedangkan tabel dengan derajat bebas 28 pada α (0.05) sebesar 2.04841. Dengan demikian thitung (6.803) > ttabel (2.04841), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima atau jika melihat nilai sign sebesar 0,000. Dengan demikian keputusannya jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan Kinerja Karyawan yang dikontribusikan oleh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Perkembangan Perusahaan pada PT. Wahana Jasa Bahtera.

Hakikat untuk Pengukuran uji t merupakan pemahaman tentang hubungan kondisional secara parsial variabel Kinerja terhadap Perkembangan Perusahaan di PT. Wahana Jasa Bahtera. Maka dalam konteks ini menyatakan jika Kinerja dapat dimaksimalkan dengan baik, maka Perkembangan Perusahaan akan baik juga.

Karena tanpa mengetahui Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi dalam suatu perusahaan maka tidak akan ada Perkembangan dalam perusahaan. Ini dapat diartikan bahwa Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi mempunyai peran penting dalam Kinerja perusahaan yang dapat mempengaruhi Perkembangan Perusahaan di PT. Wahana Jasa Bahtera.

Uji F

TABEL 21
F Hitung Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkembangan Perusahaan pada PT. Wahana Jasa Bahtera.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,606	1	18,606	9,162	,005 ^b
	Residual	56,860	28	2,031		
	Total	75,467	29			

Sumber: Diolah Peneliti

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh nilai F_{hitung} 9,162. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} sebesar 3.34. Dengan demikian F_{hitung} (9,162) > F_{tabel} (3.34), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima demikian juga jika menggunakan membandingkan nilai sign sebesar 0,005. Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan pada Perkembangan Perusahaan pada PT. Wahana Jasa Bahtera.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dalam bab ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil peneliti mendapatkan fakta empiris bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Jasa Bahtera dengan hasil F_{hitung} 9,162 sedangkan F_{tabel} 3.34. Dengan kata lain F_{hitung} 9,162 > F_{tabel} 3.34.
2. Secara parsial Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Jasa Bahtera dengan hasil F_{hitung} 2.467 sedangkan F_{tabel} 2.04841. Dengan kata lain F_{hitung} 2.467 > F_{tabel} 2.04841.
3. Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Jasa Bahtera dengan hasil F_{hitung} 2.074 sedangkan F_{tabel} 2.04841. Dengan kata lain F_{hitung} 2.074 > F_{tabel} 2.04841.
4. Secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Jasa Bahtera dengan hasil F_{hitung} 3,027 sedangkan F_{tabel} 2.04841. Dengan kata lain F_{hitung} 3,027 > F_{tabel} 2.04841.
5. Secara parsial Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perkembangan Perusahaan pada PT. Wahana Jasa Bahtera dengan hasil F_{hitung} 6.803 sedangkan F_{tabel} 2.04841. Dengan kata lain F_{hitung} 6.803 > F_{tabel} 2.04841.

Saran

1. Dengan segala kerendahan hati, penulis dengan ini ingin memberikan masukan agar dalam pelaksanaan program kerja perusahaan. Diharapkan harus lebih di tingkatkan lagi standard dalam perekrutan karyawan, dan juga harus lebih teliti dalam penempatan bidang pekerjaan sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki Karyawan. Agar terwujudnya suatu tujuan usaha.
2. Guna memperbaiki Standard karyawan, akan lebih baik diadakan test seleksi penerimaan yang lebih ketat. Agar mendapatkan karyawan yang berkualitas sehingga dapat mencapai target yang diterapkan perusahaan.

3. Untuk para akademisi yang akan melakukan penelitian berikutnya diharapkan dapat mencari referensi yang lain untuk lebih menambah variasi pada dimensi dan indikator-indikator variabel yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya yang diharapkan dapat ditambahkan dalam penelitian-penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- 1] Agus Purwanto, Erwandan Dyah Ratih Sulistyastuti, "Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-Masalah Sosial". Gaya Media. Yogyakarta. (2007).
- 2] Bambang Wahyudi, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Sulita. Jakarta. (2010).
- 3] Cokroaminoto, "Membangun Kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan)". 2007. www.Cokroaminoto.wordpress.com. (4 April 2017).
- 4] Dessler Gary, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT. Indeks halaman 46. Jakarta. (2009).
- 5] Geoffrey, G. Meredith, et. "Kewirausahaan Teori Dan Praktek". PT. Pustaka Binaman Presindo. Al. Jakarta. (1996).
- 6] George R. Terry, "Principles of Management. (Alihbasawinardi)". Alumni Bandung. (2006).
- 7] Hakim, Abdul, "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah". JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180. (2006).
- 8] Handoko, T Hani, "Manajemen Personalial dan Sumber daya Manusia". Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta. (2001).
- 9] Mangkunagara, A.A, Anwar Prabu : "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Remaja Rosdakarya. (2004)
- 10] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. (2009).
- 11] P. Robbins, Stephen, "Organization Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh". Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat. Jakarta. (2008).
- 12] Simamora, Henry, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta. (2006).
- 13] Srie Sulastri, Atty, "Kewirausahaan Karakteristik Wirausaha". Grafindo Media Pratama. Bandung. (2008).
- 14] Suhardjo, Drajat, "Definisi Tingkat Pendidikan". (2007).
- 15] Sutrisno, Edi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama". Kencana Prenada Media Group. Jakarta. (2009).
- 16] Thomas W Zimmerer, Norman M Scarborough, "Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil". Salemba empat. (2008).
- 17] Wahab, Rahmatullah Burhanuddin, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar". Jurnal. (2012).
- 18] Wibowo, "Manajemen Kinerja". Edisi ke 3. Rajawali Pers. Jakarta. (2012).