

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA HASIL LAUT PANGKALPINANG

Alda Munalissa
Zamhari
Gayatria Oktalina

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

Abstract - This thesis was written and prepared by Alda Munalissa, student identification number 230200008, with the title "The Influence of Education Level, Work Experience and Work Motivation on the Performance of PT Surya Produk Laut Pangkal Pinang Employees". This research was conducted from January to June 2024 in the city of Pangkal Pinang. The aim of this research is to find out how much influence the level of education, work experience and work motivation has on employee performance both partially and simultaneously at PT Surya Produk Laut Pangkal Pinang. This research used a purposive sampling technique with a sample of 54 respondents. The research method used is quantitative. Data analysis uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, Simultaneous Test (F Test) and Partial Test (t Test) which are processed using the SPSS version. 26. The research results show that work motivation has a positive influence on employee performance, while the level of education and work experience do not show a significant influence. Simultaneously, these three variables have a positive influence on employee performance.

Keywords : Education Level, Work Experience, Motivation and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang penting dalam kesuksesan organisasi di dalam perusahaan dan berperan penting sebagai perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga bagi organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan yang baik merupakan kunci sukses keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di tengah persaingan bisnis yang semakin tinggi, PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang yang merupakan perusahaan bergerak di sektor perikanan dan kelautan, meningkatkan kinerja karyawannya dalam menghadapi tantangan.

Pengertian kinerja karyawan menurut Wibowo (2010) menyatakan kinerja karyawan adalah pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja

karyawan yang tinggi memberikan dampak positif bagi perusahaan. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan secara efektif. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi maka dia yang berbakat, berkualitas dan mau bekerja sama di tempat kerja. Maka kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Pengertian pendidikan menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengartikan pendidikan adalah upaya dilakukan secara terencana untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat memberikan ilmu atau pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan di masa depan. Pendidikan yang diperoleh karyawan sangat berpengaruh dalam membentuk karakternya.

Pendidikan yang dimiliki karyawan akan menjadi bekal yang berharga untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang baik akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan di masa depan, karena mereka akan lebih mudah berkembang dan berkontribusi bagi perusahaan. Hal ini karena pendidikan dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi.

Menurut Suhardjo (2007), tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat kemampuan, minat, potensi dan tujuan peserta didik yang akan dicapai dalam perkembangannya. Tingkat pendidikan adalah salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi umumnya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas dan mendalam, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.

Pengalaman dapat memberikan karyawan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut Hariandja (2009), mengartikan pengalaman kerja sebagai proses pekerjaan atau jabatan yang diperoleh selama waktu tertentu.

Karyawan berkinerja tinggi adalah mereka yang memiliki kemampuan, keterampilan, sikap dan motivasi dalam bekerja. Dengan adanya karyawan yang termotivasi maka karyawan tersebut akan puas akan pekerjaannya. Motivasi menurut Mangkunegara (2009), mendefinisikan

motivasi sebagai kondisi yang mendorong motivasi karyawan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka motivasi kerja adalah dorongan dari diri sendiri agar giat melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam hal ini, peneliti akan melakukan penelitian tentang sumber daya manusia di PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang. PT Surya Hasil Laut (SHL) merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kepulauan Bangka Belitung yang didirikan pada tahun 1997 di kota Pangkal Pinang, Kepulauan Bangka Belitung. Perusahaan ini adalah perusahaan pertama yang bergerak di perikanan pada masa itu. PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang sekarang memiliki karyawan sebanyak 118 orang. PT Surya Hasil Laut adalah perusahaan pengumpul ikan yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan nelayan di Kepulauan Bangka Belitung.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen

Secara etimologis, manajemen adalah seni pengelolaan dan pelaksanaan. Menurut Hasibuan (2014), menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014), menyatakan manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau sering disingkat MSDM adalah proses pendekatan mengenai masalah yang ada di suatu perusahaan dalam mengelola tenaga kerja demi mewujudkan tujuannya.

Menurut teori Weber tentang "struktur organisasi" disebutkan oleh Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dan menjadi utama dalam memperkuat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Simamora (1997), mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan,

pengembangan, penilaian dan imbalan dalam mengelola karyawan atau kelompok karyawan.

Menurut Stoner (1995), menyatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penggunaan sumber daya manusia secara efektif atau efisien dalam mencapai tujuan organisasi secara individual.

Kinerja Karyawan

Menurut Teori dimensi kinerja oleh Blumberg dan Pringle (1982), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan, motivasi, dan peluang. Menurut Wibowo (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah proses melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Wirawan (2009), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dikeluarkan dari fungsi-fungsi dari suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 4) Disiplin kerja
- 5) Inisiatif
- 6) Kejujuran
- 7) Kreativitas
- 8) Ketelitian
- 9) Kepemimpinan

Tingkat Pendidikan

Menurut Lestari (2016), tingkat pendidikan adalah proses seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan perilakunya untuk kehidupan dimasa depan melalui organisasi tertentu. Sedangkan menurut Ikhsan (2005), tingkat pendidikan adalah suatu tahapan atau proses pendidikan yang berkesinambungan, yang ditentukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan ajar, dan cara penyajian bahan ajar.

Menurut Fahrudin dalam Liza dan Sutiarti (2013), ada dua indikator dari tingkat pendidikan yaitu:

- a) Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang diperoleh dari bangku sekolah.
- b) Pendidikan non formal, yaitu pelatihan yang pernah diikuti oleh para pekerja

Pengalaman Kerja

Pengembangan keterampilan (*Skill Development Theory*), berpendapat bahwa pengalaman kerja dapat membantu individu mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Menurut Hariandja (2009), pengalaman kerja dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang pernah dilakukan sebelumnya dalam waktu tertentu. Menurut Handoko (2014), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah memiliki pengetahuan atau keterampilan karyawan yang dilihat dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang dimilikinya. Karyawan yang berpengalaman memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas untuk mengatasi masalah.

Menurut Bill Foster yang dikutip oleh Ayu Wahdanfiari Adiba (2014), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari pengalaman kerja sebagai berikut:

- a) Lama waktu/masa kerja,.

- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki,
- c) Pengawasan terhadap pekerjaan dan peralatan,
- d) Jenis pekerjaan

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Menurut Danim (2004) menyatakan bahwa, motivasi kerja karyawan dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam diri untuk mencapai tujuan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Terdapat beberapa teori motivasi sebagai berikut:

a. Teori Kepuasan

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow
Abraham Maslow berpendapat bahwa semua manusia memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi.
- 2) Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg
Frederick Herzberg berpendapat bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak, yaitu faktor higienis dan faktor motivator.
- 3) Teori X dan Teori Y oleh Dauglas Mc. Gregor
Teori X didasarkan pada asumsi-asumsi negatif tentang sifat dasar manusia, sedangkan Teori Y didasarkan pada asumsi-asumsi positif tentang sifat dasar manusia.
- 4) Teori Kebutuhan Yang Dipelajari oleh Mc Clelland
Mc Clelland yang menyatakan ada 3 hal penting menjadi kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan need for power (dorongan untuk mengatur).

b. Teori Proses

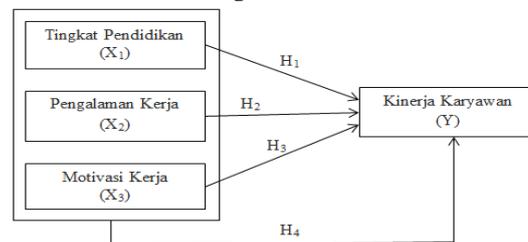
- 1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)
Expectancy Theory adalah teori yang menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut.
- 2) Teori Harapan Vroom (*Vroom's Expectancy Theory*)
Menurut Teori Harapan ini, seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan tertentu karena ingin mencapai tujuan tertentu yang diharapkan.
- 3) Teori Keadilan
Inti teori ini menyatakan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima.
- 4) Teori Penguatan
Teori penguatan adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh konsekuensi dari perilaku tersebut.
- 5) Teori Penetapan Tujuan
Teori penetapan tujuan merupakan teori motivasi yang berfokus pada proses penetapan tujuan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir digunakan untuk mempermudah penulisan atau penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran tentang variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) agar tidak menyimpang dari judul penelitian

yaitu Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dirumuskanlah hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- 1) H0 = Diduga tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.
H1 = Diduga tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.
- 2) H0 = Diduga pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.
H2 = Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.
- 3) H0 = Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.
H3 = Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.
- 4) H0 = Diduga tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.
H4 = Diduga tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data berbentuk angka. Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang di teliti. Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempengaruhi karakteristik yang ditetapkan oleh penelitian untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang yang memiliki 118 karyawan untuk melakukan penelitian.

Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang diperlukan untuk sumber data yang sebenarnya. Menurut Supardi (2005), menyatakan bahwa sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian sebagai wakil dari para anggota atau kelompok populasi. Penelitian ini menggunakan sampel 54 karyawan dari populasi 118 karyawan. Sampel dipilih dengan teknik *purposive sampling*, di mana peneliti memilih responden berdasarkan pertimbangan tertentu.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengambilan data berupa pertanyaan yang digunakan sebagai data yang bersifat primer yang disebar secara langsung kepada responden dan diharapkan memberikan jawaban yang peneliti butuhkan.

Variabel Penelitian

Variabel Bebas / X (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang dibuat bebas oleh peneliti. Variabel bebas terdiri dari:

- 1) Tingkat pendidikan (X_1)
- 2) Pengalaman kerja (X_2)
- 3) Motivasi kerja (X_3)

Variabel Terikat / Y (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang muncul akibat variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang diamati itu adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah

- 1) Uji validitas dan uji reliabilitas
- 2) Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas)
- 3) Uji regresi linear berganda
- 4) Uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi R^2)

IV. PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji butir kuesioner atau nilai instrument dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas dengan teknik korelasi *product moment* diperoleh dari koefisien korelasi butir (r_{hitung}) untuk 22 instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 54 orang ($n = 54$ orang), dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dapat dilihat dari nilai $r_{tabel} = 0,263$ artinya dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrument tersebut dinyatakan valid dan dimana $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1.

Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X_1)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.828	0.263	Valid
2	0.813	0.263	Valid
3	0.814	0.263	Valid

4	0.819	0.263	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Tabel 2.

Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_2)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.773	0.263	Valid
2	0.733	0.263	Valid
3	0.684	0.263	Valid
4	0.722	0.263	Valid
5	0.766	0.263	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Tabel 3.

Uji Validitas Motivasi Kerja (X_3)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.700	0.263	Valid
2	0.730	0.263	Valid
3	0.698	0.263	Valid
4	0.767	0.263	Valid
5	0.771	0.263	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Tabel 4.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.524	0.263	Valid
2	0.559	0.263	Valid
3	0.536	0.263	Valid
4	0.543	0.263	Valid
5	0.560	0.263	Valid
6	0.563	0.263	Valid
7	0.548	0.263	Valid
8	0.543	0.263	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan melalui perhitungan SPSS dan mengukur reliabel suatu variabel tiap butir instrumen. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ = reliabel dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ = tidak reliabel.

Tabel 5.

Koefisien Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X_1)	0,833	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X_2)	0,787	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,782	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,647	Reliabel

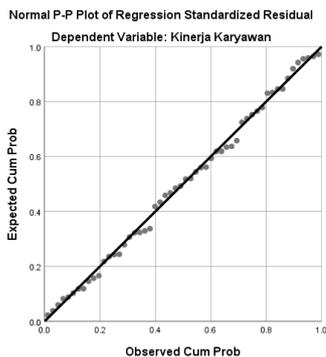
Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Pada uji normalitas data menggunakan P-P Plot of Regression Standardized Residual pada Grafik dibawah ini:

Grafik 1.
Grafik P-P Plot



Sumber : Output IBM SPSS Statistics version 26, 2024

Dapat dilihat dari grafik 1., bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan kuat antara variabel bebas (variabel independent). Pada penelitian ini, dilakukan untuk melihat nilai Tolerance dan Variance Inflating Factor (VIF) menggunakan program SPSS versi 26 seperti pada tabel berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,283	1,023			
	Tingkat Pendidikan	-.056	,177	-.140	,110	9,105
	Pengalaman Kerja	,038	,184	,096	,102	9,782
	Motivasi Kerja	-.057	,132	-.159	,159	6,301

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Output IBM SPSS Statistics version 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai toleransi semua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disajikan sebagai berikut:

1. **Tingkat Pendidikan (X1)**
Diketahui nilai tolerance pada variabel Tingkat Pendidikan (X1) sebesar 0,110 > 0.10 . Sementara nilai VIF sebesar 9,105 < 10. Maka dapat disimpulkan terbebas dari gejala multikolinieritas dalam regresi.
2. **Pengalaman Kerja (X2)**
Diketahui nilai tolerance pada variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,102 < 0.10. Sementara nilai VIF sebesar 9,782 > 10. Maka dapat disimpulkan terbebas dari gejala multikolinieritas dalam regresi.
3. **Motivasi Kerja (X3)**
Diketahui nilai tolerance pada variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,159 > 0.10. Sementara nilai VIF sebesar 6,301 < 10. Maka dapat disimpulkan terbebas dari gejala multikolinieritas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas (uji Glejser) dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan

varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.816	.456		3.978	.000
	Tingkat Pendidikan	.008	.104	.041	.078	.938
	Pengalaman kerja	.006	.107	.031	.057	.954
	Motivasi Kerja	-.065	.075	-.367	-.869	.389

a. Dependent Variable: Vasiabile_Res2

Sumber : Output IBM SPSS Statistics version 26, 2024

Berdasarkan tabel 7. pada hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki nilai signifikan sebesar 0,938, pengalaman kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,954, dan motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,389. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut karena setiap variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics version 26, maka diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda antara variabel bebas (X) atau variabel independen yaitu Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan variabel terikat atau variabel dependen yaitu nilai dari Kinerja Karyawan (Y). Maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.191	.822		2.665	.010
	Tingkat Pendidikan	.289	.187	.285	1.543	.129
	Pengalaman kerja	.160	.192	.157	.836	.407
	Motivasi Kerja	.473	.135	.517	3.495	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output IBM SPSS Statistics version 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 8. diatas, dapat diketahui nilai analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,289, untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,160 dan untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,473, dengan konstanta sebesar 2,191, artinya bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja di anggap konstan, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 2,191 sehingga model persamaan regresi berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

$$Y = 2,191 + 0,289X1 + 0,160X2 + 0,473X3 + e$$

Pada hasil persamaan tersebut. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk nilai konstanta a = 2,191
Artinya menyatakan bahwa jika variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,191.

2. Untuk variabel tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,289
Dengan koefisien bernilai positif tersebut artinya jika nilai variabel tingkat pendidikan mengalami peningkatan 1% dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,289.
3. Untuk variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,160
Dengan koefisien bernilai positif tersebut artinya jika nilai variabel pengalaman kerja mengalami peningkatan 1% dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,160.
4. Untuk variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,473
Dengan koefisien bernilai positif tersebut artinya jika nilai variabel motivasi kerja mengalami peningkatan 1% dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,473.

Uji Hipotesis
Uji T

Uji t adalah salah satu uji hipotesis dengan menggunakan hasil dari analisis regresi linear berganda. Tujuannya untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

- 5) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas (X) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 6) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas (X) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Maka, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 8.
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.191	.822		2.665	.010
	Tingkat Pendidikan	.289	.187	.285	1.543	.129
	Pengalaman kerja	.160	.192	.157	.836	.407
	Motivasi Kerja	.473	.135	.517	3.495	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output IBM SPSS Statistics version 26, 2024

Berdasarkan tabel 8. diatas, dapat dilihat bahwa variabel tingkat pendidikan dan variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang. Untuk variabel Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,495 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Uji F

Uji f adalah salah satu uji hipotesis dengan menggunakan hasil dari analisis regresi linear berganda. Tujuannya untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas (X) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Maka, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 9.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	615.452	3	205.151	132.685	.000 ^b
	Residual	77.307	50	1.546		
	Total	692.759	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja

Sumber : Output IBM SPSS Statistics version 26, 2024

Berdasarkan tabel 9. diatas, dapat dilihat pada f_{hitung} sebesar 132,685 dan dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) untuk melihat berapa persen (%) pengaruh yang diberikan variabel Tingkat Pendidikan (X1), variabel Pengalaman Kerja (X2) dan variabel Motivasi Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) menggunakan Output IBM SPSS Statistics version 26. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.888	.882	1.24344

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output IBM SPSS Statistics version 26, 2024

Berdasarkan dari tabel 10. bahwa nilai R Square = 0,888 atau 88,8%, artinya variabel X yaitu Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja dapat berpengaruh sebesar 88,8% terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan dan sisanya yaitu 11,2% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penjabaran dari hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh, untuk dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada hasil penelitian membuktikan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang, yang artinya bahwa karyawan yang

- memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi tidak selalu menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah.
2. Pada hasil penelitian membuktikan bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surya hasil Laut Pangkal Pinang, yang artinya semakin lama karyawan bekerja di perusahaan belum tentu memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan baru
 3. Pada hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Surya hasil Laut Pangkal Pinang, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, semakin baik pula kinerjanya.
 4. Pada hasil penelitian membuktikan bahwa Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Surya hasil Laut Pangkal Pinang.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT Surya Hasil Laut Pangkal Pinang, penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat, yaitu:

1. Bagi Perusahaan, perusahaan perlu mempertimbangkan tingkat pendidikan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan bisa memberikan karyawan tanggung jawab tanpa melihat tingkat pendidikan agar setiap karyawan bisa melakukan tugasnya dengan keterampilan dan pengetahuan mereka secara maksimal, tanpa membedakan status pendidikan mereka. Selain itu juga perusahaan juga harus meningkatkan pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk mempelajari dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan motivasi kerja, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan walaupun sudah tergolong baik tetapi bisa mempertahankan atau membangun budaya kerja yang positif, dan ciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, menghargai dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja mereka. Juga memberikan apresiasi pencapaian karyawan, baik besar maupun kecil agar dapat meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk terus berprestasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar untuk menghasilkan hasil yang lebih akurat. Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel bebas lainnya yang ingin diteliti atau faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 1]. Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Yogyakarta.
- 2]. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- 3]. Hidayat, A. &. (2019). *Urgensi Tujuan Pendidikan dalam Mewujudkan Insan Kamil*. Jurnal Pendidikan Islam, 14(2), 237-252.
- 4]. Ikhsan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 5]. Marwansyah, J. (2010). *Manajemen kinerja karyawan: Pendekatan teori dan aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- 6]. Masrunik, E., Rizal, M., & S., B. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- 7]. Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana.
- 8]. Putri, N. R., & Ratna, S. L. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 7 No. 1, July 2019, 48-55.
- 9]. Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 10]. Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- 11]. Sugiarto. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- 12]. Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 13]. Suhardjo. (2007). *Definisi Tingkat Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- 14]. Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.