

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Tempat penelitian yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda, perusahaan ini sudah berdiri selama 20 tahun. Perusahaan ini adalah *Authorized Dealer* Kendaraan Mitsubishi dan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi Indonesia. PT Mahakam Berlian Samjaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada pelayanan jasa dan penjualan kendaraan seperti passenger car, service maupun spare part dengan merk Mitsubishi. PT Mahakam Berlian Samjaya selalu melakukan berbagai inovasi khususnya Mitsubishi dalam memperbarui jenis produk penjualan dan selalu meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan dengan menerapkan pelayanan prima, agar PT Mahakam Berlian Samjaya menjadi tujuan utama pelanggan untuk membeli kendaraan dan service khususnya.

#### **1. Visi dan Misi perusahaan**

Visi dan Misi perusahaan yang terdapat pada PT Mahakam Berlian Samjaya adalah sebagai berikut:

#### **b. Visi perusahaan**

- 1) Menjadikan perusahaan yang global dengan memproduksi dan tetap bertahan dalam persaingan yang keras dan muncul di dalam pasar asia yang pertumbuhannya sangat baik sekali.
- 2) Mengelola pabrik yang aman dan maju dengan melaksanakan control QCD (*quality, cost, delivery*) dengan mempunyai tanggung jawab terhadap lingkungan dan menempatkan prioritas utama untuk mendapatkan kepercayaan konsumen.
- 3) Meningkatkan kepuasan kepada pemilik saham, pemegang saham, pemerintah, direktur, dan seluruh karyawan.

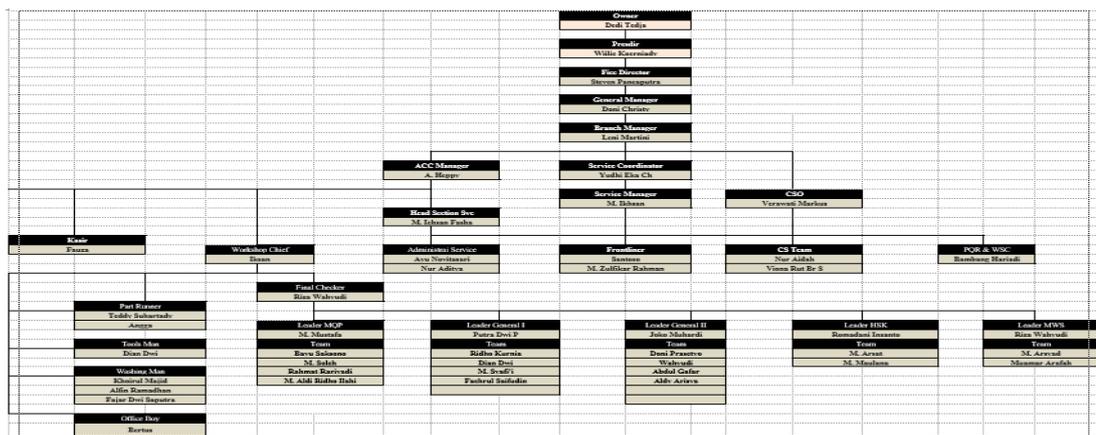
c. Misi Perusahaan

- 1) Penurunan biaya
- 2) Peningkatan kualitas
- 3) Pengawasan terhadap jadwal pengiriman
- 4) Mengadakan persiapan yang lancar dan baik untuk produk dan modal baru
- 5) Peningkatan dalam bidang manajemen, keselamatan, dan lingkungan

## **2. Struktur Organisasi Perusahaan**

Dalam sebuah perusahaan struktur organisasi digunakan dalam pembagian kerja dengan fungsi dan kegiatan yang berbeda yang saling berhubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Hal ini dikarenakan agar karyawan dan bekerja sesuai dengan tugas dan

tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur yang tertera pada struktur organisasi. Struktur organisasi pada perusahaan berisi jabatan yang berbeda-beda ditulis dan disusun dengan jelas agar dapat dengan mudah dipahami. Struktur organisasi pada PT Mahakam Berlian Samjaya disajikan dalam sebuah gambar adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan**

Tugas dan tanggung jawab dari setiap masing- masing jabatan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Komisaris

Komisaris mempunyai tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan adalah mengawasi direksi dalam mengurus perusahaan serta memberi arahan dan nasihat kepada direksi dalam mengambil setiap kebijakan.

b. Presiden Direktur

Presiden direktur mempunyai tugas mengawasi dan membuat serta menerbitkan kebijakan perusahaan agar perusahaan yang dipimpin dapat berkembang.

c. General Manager

General manager adalah pejabat tertinggi di dalam perusahaan, tugas general manager adalah pemimpin operasional kantor, memberi arahan, menciptakan SOP serta membangun citra perusahaan dan menilai efisiensi departemen.

d. Branch Manager

Branch manager atau pimpinan cabang mempunyai tugas mengawasi operasi cabang termasuk perekrutan, pelatihan, dan pengawasan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta mencari mitra baru dan mempertahankan yang sudah ada.

e. Sales Manager

Tugas daripada sales manager adalah mengawasi tim penjualan, membuat anggaran, menangani keluhan pelanggan, dan membuat keuntungan bagi perusahaan.

f. Accounting Head Section

Tugas accounting head section adalah memantau dan menganalisis data laporan akuntansi dan keuangan, mengaudit data serta memelihara file dan catatan fiskal.

g. Coordinator Spare Part

Tugas coordinator spare part adalah memelihara persediaan spare part, membuat laporan penjualan dan pembelian serta menentukan jumlah maksimum dan minimum spare part.

h. Coordinator Service

Coordinator service bertugas mengawasi dan mengontrol service agar sesuai dengan job desk yang ditetapkan, serta bertanggung jawab atas perbaikan dan pemeliharaan kendaraan.

i. Kepala Akuntansi Dan Pajak

Tugas Kepala akuntansi pajak adalah merencanakan, mengkoordinasi serta mengawasi pelaksanaan kegiatan perusahaan sesuai dengan akuntansi dalam perpajakan, peraturan pemerintah sampai kepada laporan keuangan.

j. Kepala Personalia Dan Umum

Divisi personalia dan umum adalah melakukan perekrutan, memberikan pelatihan, mengawasi karyawan, memberi fasilitas serta memberi dan membuat kebijakan yang menyangkut dengan kepegawaian.

k. Service Head

Service head bertugas melaksanakan program yang telah dibuat coordinator service, memonitor karyawan di bengkel, melakukan pengadaan peralatan serta menambah keterampilan tim kerja baik praktek maupun teori.

1. Part Head

Part head menentukan tempat spare part di dalam gudang, mengawasi persediaan dan administrasi serta jumlah suku cadang yang ada.

m. Salesman

Salesman bertugas melakukan penjualan dengan baik sesuai dengan target yang direncanakan oleh perusahaan serta memberi pelayanan yang baik kepada pelanggan.

n. Sales Counter

Sales counter melayani konsumen di dalam showroom mengenai penjualan, service, maupun keluhan pelanggan.

o. Kasir

Tugas kasir bertanggung jawab atas uang yang masuk dan keluar, membuat laporan keuangan serta menyimpan uang dengan baik.

p. Staf akuntansi dan pajak

Tugas staff akuntansi pajak adalah memasukan setiap transaksi perusahaan seperti penjualan, pembelian, kas, pajak dan transaksi lainnya di laporan keuangan.

q. Sales Spare Part

Menawarkan spare part ke toko-toko yang sudah menjadi langganan dan mencari mitra baru.

r. Administrasi Spare Part

Administrasi sparepart melakukan pemesanan spare part, memasukan harga pokok yang masuk, membuat laporan return, dan laporan utang.

s. Final Checker

Tugas final checker Memeriksa setiap kendaraan yang sudah selesai diperbaiki dan bertanggung jawab atas kepuasan pelanggan.

t. Mekanik

Tugas mekanik adalah memeriksa dan memperbaiki kendaraan yang rusak, melayani perawatan kendaraan, serta menjaga peralatan dan kebersihan di sekitar bengkel.

**A. Deskripsi Data**

Dalam penelitian ini setiap responden akan diberi kuesioner berupa pernyataan secara online dengan menggunakan google form yang akan dibagikan secara langsung ke masing-masing responden melalui handphone berupa link untuk diakses. Setiap pernyataan memiliki lima pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jumlah karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda adalah sebanyak 260 karyawan, Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan Teknik random sampling, maka jumlah responden yang digunakan sesuai dengan rumus adalah sebanyak 158 orang.

**1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Gambaran karakteristik perusahaan yang didapat dari responden yang ada pada PT Mahakam Berlian Samjaya yang berjumlah sebanyak 158 orang akan dikategorikan dan diukur berdasarkan pada usia, jenis kelamin, jabatan dan lama bekerja akan dideskripsikan sebagai berikut:

a. Responden Berdasarkan Usia

Hasil data yang diterima dari responden atas jawaban kuesioner yang diberikan berdasarkan usia karyawan maka dapat dilihat pada tabel 4. Sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
18-20 tahun	7 orang	4,43%
21-25 tahun	92 orang	56,96%
26-30 tahun	55 orang	35,88%
>30 tahun	4 orang	2,73%
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

*Sumber: lampiran data diolah mei 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.1 diperoleh data dari responden karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya dengan usia 18-20 tahun adalah sebanyak 7 orang dengan presentasi 4,43%, usia 21-25 tahun sebanyak 92 orang dengan persentase 56,96%, 26-30 tahun sebanyak 55 orang dengan persentase 35,88%, dan karyawan dengan usia diatas 30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 2,73%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya yang bekerja rata-rata berusia 20-30 tahun, maka dapat dikategorikan sebagai usia produktif. Semakin

banyak karyawan yang bekerja di usia produktif akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan itu sendiri, karena kinerja yang diharapkan dapat lebih maksimal, sehingga apa yang menjadi target perusahaan dapat tercapai.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil yang diperoleh dari responden karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya dengan jumlah sebanyak 158 orang dapat diketahui jenis kelaminnya pada tabel 4.2 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	112 orang	70,9%
Perempuan	46 orang	29,1%
<b>Total</b>	<b>158 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: lampiran data diolah mei 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 112 orang yaitu dengan nilai persentase sebesar 70,9% dan responden dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 46 orang dengan nilai persentase sebesar 29,1%. PT Mahakam Berlian Samjaya lebih banyak merekrut tenaga laki-laki dibandingkan dengan perempuan karena sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang bergerak pada layanan jasa service, spare part, niaga, dan passenger car.

c. Responden Berdasarkan Jabatan

PT Mahakam Berlian Samjaya memiliki struktur dan jabatan yang berbeda-beda, dan setiap jabatan diisi oleh tenaga ahli yang bekerja sesuai di bidangnya. pada penelitian ini jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 158 orang, dan akan dikelompokkan berdasarkan jabatan kerjanya, untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jabatan Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Mekanik	38	24,1%
2	Sales	18	11,4%
3	Washing man	8	5,1%
4	Office boy	4	2,5%
5	Manager service	2	1,3%
6	Kasir	4	2,5%
7	Administrasi	34	21,5%
8	Service	9	5,7%
9	Final checker	3	1,9%
10	Lieder	1	0,6%
11	Spare part	26	16,5%
12	Accounting	8	5,1%
12	Security	3	1,9%
	<b>total</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Lampiran data diolah mei 2021*

d. Responden Berdasarkan Lama Kerja

Pengalaman seseorang dapat dilihat dari lama masa kerja pada suatu bidang tertentu, lama masa kerja seseorang dapat mempengaruhi hasil kerja, semakin lama ia bekerja maka semakin baik penguasaan terhadap pekerjaannya. Lama kerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama kerja	Jumlah karyawan	persentase
1	<1 tahun	15	9,5%
2	>1 tahun	37	23,4%
3	>2 tahun	69	43,7%
4	>4 tahun	33	20,9%
5	>6 tahun	4	2,5%
	<b>total</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

*Sumber: lampiran data diolah mei 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.4 lama bekerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya yang paling banyak adalah diatas 2 tahun, dengan jumlah sebanyak 69 orang dengan nilai persentase 43,7%. Karyawan yang bekerja cukup lama pada perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan.

## **2. Deskripsi Jawaban Responden**

Pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan kuesioner yang menggunakan uji frekuensi pada masing-masing variabel independen yaitu tingkat pendidikan (*X1*) dan pengalaman kerja (*X2*). Variabel dependen yaitu kinerja

karyawan (*Y*) pada PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda, diperoleh data yang disebarakan kepada 158 responden sebagai sampel. Hasil uji frekuensi tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Frekuensi Kinerja Karyawan (*Y*)**

no	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan konsisten sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	63	39,9	82	51,9	13	8,2	0	0,0	0	0,0
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menundanya	51	32,3	81	51,3	25	15,8	1	0,6	0	0,0
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan	52	32,9	85	53,8	21	13,3	0	0,0	0	0,0
4	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya	62	39,2	85	53,8	11	7,0	0	0,0	0	0,0

	berikan terhadap perusahaan										
5	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang ada tanpa harus diminta oleh atasan saya	47	29,7	96	60,8	14	8,9	1	0,6	0	0,0

Sumber: Data diolah mei 2021

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas hasil uji frekuensi dari data jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden, yaitu karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda yang mendominasi adalah kualitas dari setiap pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas pekerjaan yang maksimal akan menciptakan kepuasan terhadap pelanggan secara maksimal pula. Karyawan yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 39,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 51,9%, menyatakan netral sebanyak 8,2% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0%.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Frekuensi Tingkat Pendidikan (XI)**

no	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kesesuaian jurusan yang saya miliki adalah keahlian yang	45	28,5	90	57,0	22	13,9	1	0,6	0	0,0

---

	dibutuhkan perusahaan										
2	Perusahaan memberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan saya dalam bekerja	44	27,8	95	60,1	19	12,0	0	0,0	0	0,0
3	Lingkungan sekitar mencerminkan dan mengajarkan sikap kepribadian yang baik dalam bekerja	47	29,7	83	52,5	28	17,7	0	0,0	0	0,0

---

*Sumber: Data diolah mei 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas pada uji frekuensi yang terdapat dalam variabel tingkat pendidikan, dari setiap butir pernyataan jawaban yang mendominasi adalah pendidikan nonformal atau pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan seiring berkembangnya teknologi, maka pengetahuan yang dimiliki juga harus bertambah dan berkembang. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 27,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 60,1%, jawaban netral sebanyak 12,0% dan yang tidak setuju maupun sangat tidak setuju adalah 0%.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Frekuensi Pengalaman Kerja (X2)**

		Jawaban									
no	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	56	35,4	84	53,2	18	11,4	0	0,0	0	0,0
2	Saya menguasai setiap pekerjaan yang menjadi bidang kerja saya	55	34,8	87	55,1	16	10,1	0	0,0	0	0,0
3	Saya sudah cukup lama berada pada bidang kerja yang sedang saya tekuni	49	31,0	96	60,8	12	7,6	1	0,6	0	0,0

*Sumber: Data diolah mei 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas jawaban responden mengenai pengalaman kerja yang paling mendominasi adalah terdapat pada indikator penguasaan pekerjaan, artinya setiap karyawan telah bekerja secara profesional di bidangnya. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 34,8%, yang menyatakan setuju 55,1%, yang menyatakan netral sebanyak 10,1%, dan yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju adalah sebanyak 0%.

### C. Analisis Data

Dalam analisis data sebelum melakukan pengujian, hal yang pertama dilakukan adalah uji pilot test. Uji pilot test adalah uji coba-coba kelayakan instrumen versi kecil sebelum dilakukannya study yang lebih besar, dan disarankan untuk penelitian dengan menggunakan kuesioner. Instrumen pada uji pilot test adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pada penelitian ini uji pilot test dilakukan pada 30 responden, dengan nilai signifikansi 5% dengan  $r_{tabel}$  adalah 0,361 berikut hasil uji pilot test adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Pilot Test Validitas**

<b>Indikator Penelitian</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Loading Analysis</b>	<b>Keterangan</b>
Pendidikan formal (X1.1)	TP1	0,640	Valid
Pendidikan nonformal (X1.2)			
Pendidikan informal (X1.3)	TP2	0,707	Valid
Masa kerja (X2.1)			
Pengetahuan dan keterampilan (X2.2)	TP3	0,763	Valid
Penguasaan pekerjaan (X2.3)	PK1	0,807	Valid
Kualitas (Y1.1)	PK2	0,637	Valid
Kuantitas (Y1.2)			
Ketepatan waktu (Y1.3)	PK3	0,869	Valid
Tanggung jawab (Y1.4)	KK1	0,863	Valid
Kemandirian (Y1.5)	KK2	0,822	Valid
	KK3	0,864	Valid

KK4	0,697	Valid
KK5	0,863	Valid

*Sumber: output data spss*

Pada tabel 4.8 diatas uji pilot test dengan instrumen validitas nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dengan sig 0,5% maka dapat dikatakan uji validitas pada pilot test adalah valid. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas pada pilot test adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Pilot Test Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.947	12

*Sumber: Output data spss*

Pada tabel 4.9 di atas hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha (.777) > 0,6, artinya nilai t hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas pada pilot test adalah reliabel.

Setelah melakukan uji pilot test, selanjutnya adalah uji validitas dan uji reliabilitas sesuai dengan jumlah responden yang telah ditentukan pada penelitian. Uji validitas menurut (Sugiyono 2013) menyatakan bahwa sebuah pernyataan dikatakan valid atau tidak valid jika korelasi r hitung positif atau dikatakan lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan yang diuji adalah valid, sebaliknya jika t

hitung lebih kecil dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan tersebut tidak valid.

## 1. Uji Instrumen

### a. Uji validitas

Dalam uji validitas syarat untuk valid atau tidaknya sebuah pernyataan adalah hasil dari nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan sig 0,5% sebesar (0,156) dengan jumlah responden sebanyak 158 orang, dan hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator variabel	Butir pernyataan	Loading analysis	keterangan
Kualitas (Y1.1)	KK1	0,913	Valid
Kuantitas (Y1.2)	KK2	0,817	Valid
Ketepatan waktu (Y1.3)	KK3	0,871	Valid
Tanggung jawab (Y1.4)	KK4	0,766	Valid
Kemandirian (Y1.5)	KK5	0,823	Valid

*Sumber: lampiran data output spss diolah mei 2021*

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai R (korelasi) atau  $r_{hitung} > (0,156)$ . Pada pernyataan kualitas nilainya paling unggul dari pada lainnya karena pekerjaan yang dilakukan sangat beresiko, jadi harus dilakukan dengan baik dan

benar. Selanjutnya uji validitas untuk variabel tingkat pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X1)**

<b>Indikator variabel</b>	<b>Butir pernyataan</b>	<b>Loading analysis</b>	<b>keterangan</b>
Pendidikan formal (X1.1)	TP1	0,888	Valid
Pendidikan nonformal (X1.2)	TP2	0,915	Valid
Pendidikan informal (X1.3)	TP3	0.880	Valid

*Sumber: lampiran data output spss diolah mei 2021*

Dilihat dari hasil tabel 4.11 diatas, skor tertinggi adalah pada pendidikan nonformal atau pendidikan seperti pelatihan dan training yang dilakukan di perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan yaitu PT Mahakam Berlian Samjaya. Selanjutnya pengujian pada variabel X2 yaitu pengalaman kerja dan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)**

<b>Indikator variabel</b>	<b>Butir pernyataan</b>	<b>Loading analysis</b>	<b>keterangan</b>
Masa kerja (X2.1)	PK1	0,882	Valid
Pengetahuan dan keterampilan (X2.2)	PK2	0,928	Valid
Penguasaan pekerjaan (X2.3)	PK3	0,923	valid

*Sumber: lampiran data output spss diolah mei 2021*

Pada tabel 4.12 semua butir pernyataan yang ada pada variabel pengalaman kerja dinyatakan valid, dan hasil nilai  $r_{hitung}$  atau  $r$  korelasi pada indikator lama kerja adalah paling rendah, maka dapat dikatakan bagi responden lama masa kerja tidak dapat dijadikan alat ukur untuk dapat bekerja secara maksimal.

b. Uji reliabilitas

Pada uji reliabilitas yang terdapat dalam uji instrumen sebuah pernyataan dapat dikatakan reliabel atau tidak dapat dilihat pada nilai koefisien reliabilitas, yaitu nilai koefisien tersebut berada diantara 0 hingga 1. Apabila nilai reliabel semakin mendekati angka 1, maka sebuah instrumen akan menunjukkan semakin reliabel. Menurut (Arikunto 2016) sebuah pernyataan atau instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha Cronbach  $> 0,6$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>variabel</b>	<b>Koefisien reliabilitas</b>	<b>Hasil uji</b>
Kinerja karyawan (Y)	0,893	Reliabel
Tingkat pendidikan (X1)	0,873	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,773	Reliabel

*Sumber: lampiran data output spss diolah mei 2021*

Berdasarkan uji reliabilitas diatas nilai pada koefisien reliabilitas pada semua indikator yang ada pada variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan adalah lebih dari  $> 0,6$ . Maka dalam uji reliabilitas sema variabel dinyatakan reliabel. Setelah melakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji

reliabilitas, pengujian selanjutnya adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas pada variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan pada aplikasi spss versi 25 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		158
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13631742
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.080
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

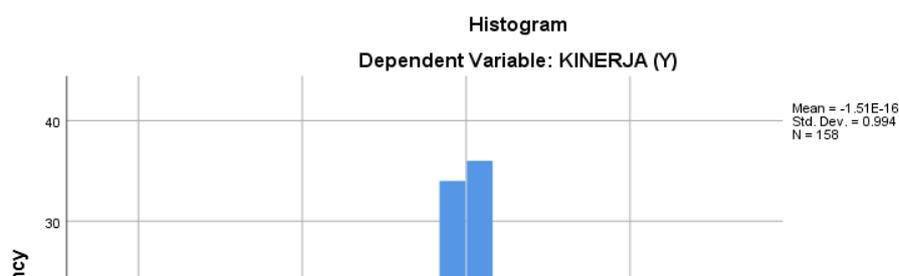
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

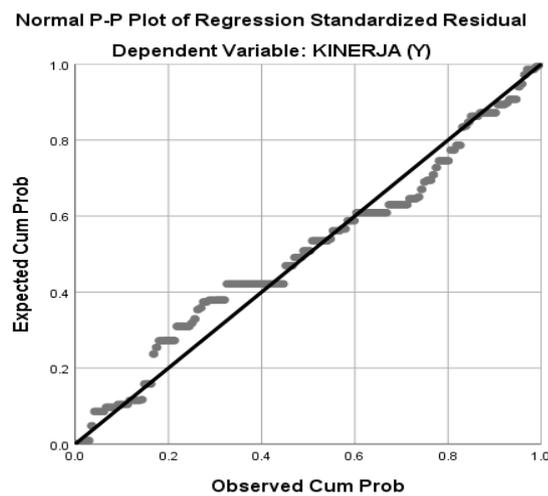
*Sumber: lampiran 10 data output spss*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas nilai sig (0,100) > (0,05) yang berarti data residual berdistribusi normal. uji normalitas berdasarkan grafik dapat dilihat sebagai berikut:



*Sumber: data output spss*

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**



*Sumber: data output spss*

**Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas**

Pada gambar 4.2 histogram diatas dan gambar 4.3 grafik uji normalitas, dalam mengambil keputusan, menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal karena titik- titik pola mengikuti pola garis lurus maka model memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas yang dilakukan pada variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstan dardize d Coeffici ents	St d. Er ror	Standa rdized Coeffi cients	Beta	t	Si g.	Collinearity Statistics	
							Tolera nce	VIF
1 (Constant)	3 . 5 8 4	1.1 77			3.0 44	.0 0 3		
TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	. 4 9 0	.10 1	.320		4.8 61	.0 0 0	.604	1.65 7
PENGALAMAN KERJA (X2)	. 9 0 7	.11 3	.528		8.0 09	.0 0 0	.604	1.65 7

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: lampiran 11 data output spss

Berdasarkan tabel 4.15 diatas nilai tolerance dan nilai VIF untuk masing-masing variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Nilai tolerance Tingkat Pendidikan (X1),  $0,604 > 0,10$
2. Nilai tolerance Pengalaman Kerja (X2),  $0,604 > 0,10$

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja. Sedangkan untuk nilai VIF pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

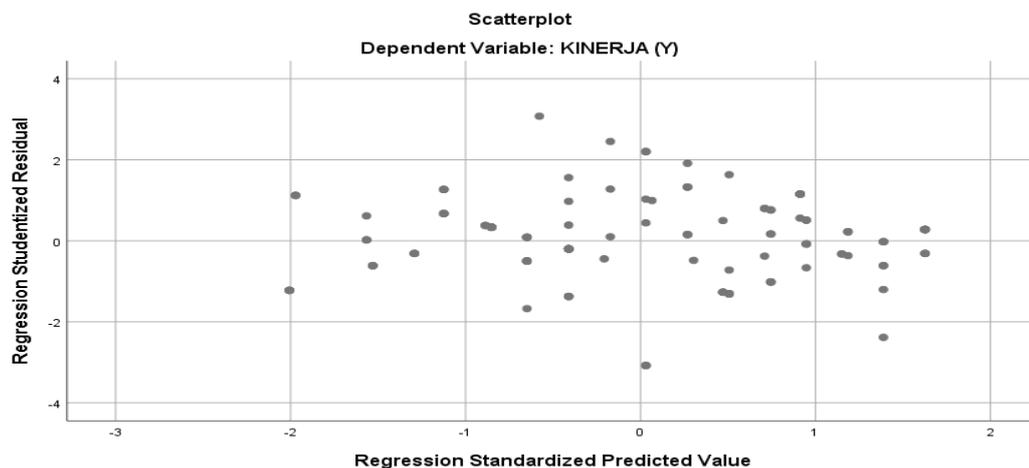
3. Nilai VIF Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )  $1.657 < 10,00$

4. Nilai VIF Pengalaman Kerja ( $X_2$ )  $1.657 < 10,00$

Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji asumsi heteroskedastisitas yang dilakukan pada variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap karyawan maka diperoleh hasil output pada Scatterplot sebagai berikut:



Sumber: data output spss

**Gambar 4.4 Uji Scatterplot**

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dari scatterplot diatas dapat diketahui bahwa titik- titik kumpul pada pola terlihat dengan jelas dari arak kanan atas dan kiri bawah. Dapat dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah memprediksi bagaimana perubahan yang terjadi apabila variabel independen dan variabel dependen dinaikkan maupun diturunkan. Hasil yang diperoleh dari perhitungan analisis regresi linier berganda pada variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.584	1.177		3.044	.003
	TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	.490	.101	.320	4.861	.000
	PENGALAMAN KERJA (X2)	.907	.113	.528	8.009	.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: lampiran data output spss

Dari hasil output pengolahan data pada spss maka diperoleh nilai  $\alpha$  sebesar 3.584 nilai  $\beta_1$  sebesar 0,490 dan nilai dari  $\beta_2$  adalah 0,907 sehingga bentuk persamaan dari regresi adalah sebagai berikut:

$$Y=3.584+0,490X_1+0,907X_2+e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 3.584, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar (3,584) menyatakan jika tingkat pendidikan (X1), dan pengalaman kerja (X2), konstan atau tidak ada nol atau nol, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar (3,584).
- 2) Koefisien regresi tingkat pendidikan (X1) sebesar (+0,490) menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin tingkat pendidikan (X1) akan diikuti perubahan kinerja karyawan sebesar (+0,490) dengan anggapan pengalaman kerja (X2) tetap.
- 3) Koefisien regresi pengalaman kerja (X2) sebesar +0,970 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin pengalaman kerja (X2) akan diikuti perubahan kinerja karyawan sebesar (+0,970) dengan anggapan tingkat pendidikan (X1) tetap.

a. Uji Asumsi Linearitas

1. Uji Parsial (Uji-T)

Uji parsial atau (Uji T) adalah sebuah pengujian yang bertujuan untuk menguji H1 dan H2 apakah diterima atau ditolak, serta mengetahui hasil perhitungan  $t_{hitung}$  apakah signifikan atau tidak. Untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji T Penelitian**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3.5 84	1.177		3.0 44	.003
	TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	.49 0	.101	.320	4.8 61	.000
	PENGALAMAN KERJA (X2)	.90 7	.113	.528	8.0 09	.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: lampiran data output spss

Sebuah hipotesis dapat diterima apabila nilai signifikansi pada hasil uji T lebih kecil dari  $\alpha=5\%$  atau 0,05, diketahui dari tabel 4.3 diatas adalah:

- a) Pengaruh variabel tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig untuk variabel tingkat pendidikan adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $(4,861) > t_{\text{tabel}} (1,975)$ , artinya Uji T pada Hipotesis 1 (H1) diterima, maka dalam mengambil keputusan bahwa secara parsial variabel tingkat pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Pengaruh variabel pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 0,000 nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $(8,009) > t_{\text{tabel}} (1,975)$ , artinya Uji T pada Hipotesis 2 (H2) diterima, maka dalam mengambil keputusan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji Simultan (Uji-F)

Pada uji simultan atau yang disebut sebagai uji F dilakukan untuk melihat model regresi yang telah dibuat, model regresi dapat diterima jika nilai signifikansi dari uji F Hitung lebih besar dari probabilitas yang telah ditentukan. Hasil uji F yang diperoleh dari aplikasi spss adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji F Penelitian**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663.730	2	331.865	113.315	.000 <sup>b</sup>
	Residual	453.947	155	2.929		
	Total	1117.677	157			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), TINGKAT PENDIDIKAN ( X1)

*Sumber: lampiran data output spss*

Dari hasil pengujian pada tabel 4.18 diperoleh nilai F Hitung adalah sebesar (113,315) > F Tabel (2,271) dan hasil dari pada nilai signifikansi uji F adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5%, artinya nilai signifikansi pada uji f lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , maka Uji F pada Hipotesis 3 (H3) diterima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara Bersama-sama (Simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk meyakinkan apakah

terdapat pengaruh, hasil pada pengujian yang dilakukan pada aplikasi spss 25 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.589	1.711

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)  
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

*Sumber: lampiran data output spss*

Pada hasil perhitungan dan pengolahan data pada spss, maka dapat diketahui keterkaitan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai korelasi atau R square adalah 0,594. Artinya variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara Bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### b. Interval Koefisien Korelasi

Besarnya koefisien korelasi adalah berkisar antara (+1) sampai dengan (-1) korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linier dan arah hubungan secara acak. Jika terdapat koefisien bernilai positif maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Sebaliknya jika nilai koefisien korelasi negatif maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (R) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.589	1.711

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)  
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

*Sumber: data output spss*

Pada tabel 4.20 diatas dapat diketahui hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan yang memiliki hasil dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.771. menurut (Sugiyono 2012) apabila nilai (R) berkisar antara 0,50-0,75 maka hubungan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat.

#### **D. Pembahasan**

Pada pembahasan ini tujuannya adalah untuk mengetahui dan menjelaskan serta menguraikan hasil pada penelitian yang telah dilakukan, penjelasan pada pembahasan adalah mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, hasil analisis data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

pada uji validitas reliabilitas yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan kemandirian semuanya adalah valid dan reliabel. Selanjutnya untuk variabel tingkat pendidikan dengan indikator pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal semua menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Terakhir

adalah variabel pengalaman kerja dengan indikator masa kerja, pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan pekerjaan menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Hasil perhitungan analisis data penelitian pada variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang akan dibahas sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada uji analisis berganda pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa nilai sig untuk tingkat pendidikan adalah sebesar  $0,000 < 0,005$  dan  $T_{hitung}$  adalah sebesar  $4,861 > 1,975$  dari T Tabel maka, variabel tingkat pendidikan ( $X1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, hal ini dibuktikan dengan adanya jawaban yang diberikan responden dari ketiga indikator pendidikan nonformal paling mendominasi dengan memilih sangat setuju sebanyak 27,8% dan setuju sebanyak 60,1%, itu artinya pendidikan nonformal yang berupa pelatihan maupun training sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Indikator berikutnya adalah pendidikan formal dan yang terakhir adalah pendidikan informal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan training pada variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, al ini sejalan dengan penelitian empiris yang dilakukan oleh Aristnati (2018) pada Bank

Syariah Mandiri KCP Boyolali yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil perhitungan yang diperoleh dari variabel pengalaman kerja nilai sig adalah sebesar  $0,000 < 0,005$ , sedangkan nilai T Hitung adalah sebesar  $8,009 > 1,975$  dari T Tabel. Jadi artinya variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari ketiga indikator yang terdapat pada pengalaman kerja jawaban responden yang paling mendominasi adalah penguasaan pekerjaan dengan yang memilih sangat setuju sebanyak 34,8% dan setuju sebanyak 55,1%, itu artinya karyawan yang telah menguasai pekerjaannya akan semakin baik dan hasilnya lebih maksimal. Selanjutnya indikator pengetahuan dan keterampilan dan ketiga adalah lama bekerja yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa semakin seorang menguasai pekerjaannya maka akan sangat berpengaruh pada kinerjanya, hal ini didasarkan pada pengalaman kerja yang dimilikinya baik saat sebelum maupun saat bekerja di PT Mahakam Berlian Samjaya. Oleh karena itu pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian empiris yang dilakukan oleh (Situmeang 2017) pada PT Mitra Karya Anugerah yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $113,315 > 2,271$  dari  $F_{tabel}$  dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,005$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel tingkat pendidikan ( $X1$ ) dan pengalaman kerja ( $X2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, pada variabel tingkat pendidikan indikator pendidikan nonformal atau pelatihan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada pengalaman kerja indikator penguasaan pekerjaan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan adalah pada kualitas pekerjaan. Pada kinerja karyawan jawaban responden yang paling mendominasi adalah pada kualitas pekerjaan dengan yang memilih sangat setuju sebanyak 39,9% dan setuju sebanyak 51,9%, dilanjutkan dengan tanggung jawab, tepat waktu, kuantitas, dan yang terakhir adalah kemandirian.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan dari pelatihan serta pekerjaan yang telah dikuasai oleh karyawan maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik. Sehingga, kinerja setiap masing - masing karyawan akan selalu mengalami peningkatan ke arah yang positif serta kemajun.