

# PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAJAWALI NUSINDO MATARAM

<sup>1</sup>Wija Robbiantara, <sup>2</sup>Irianto, <sup>3</sup>Ahmad Bairizki

<sup>123</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

wijarobbian18@gmail.com

## **Abstract**

*This study aims to determine the effect of education, work experience and organizational commitment on employee performance at PT Rajawali Nusindo Mataram. The population of this study were employees at PT Rajawali Nusindo Mataram, the data of this study were obtained by interviews, observations, and questionnaires. This research is associative type by using classical assumption test and multiple linear regression analysis.*

*Based on the t test, it shows that the education variable has a partially insignificant effect on the performance variable, with a value of  $(-2,680) < 1.703$ . The work experience variable has a partially significant effect on the performance variable, with a value of  $4.632 > 1.703$ . Meanwhile, the organizational commitment variable has a partially significant effect on the performance variable, with a value of  $3.096 > 1.703$ . Based on the F test, it shows that the variables of education, work experience and organizational commitment have a significant effect simultaneously on employee performance variables, with a value of  $18.491 > 2.96$ . Based on the beta test, it shows that the work experience variable has the highest value of 0.543 compared to the variable education and organizational commitment.*

**Keywords:** Education, Work Experience, Organizational Commitment and Employee Performance.

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo Mataram. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT Rajawali Nusindo Mataram, data penelitian ini diperoleh dari wawancara, observasi, dan kuesioner. Penelitian ini berjenis asosiatif dengan menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

Bedasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh yang tidak signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja, dengan nilai  $(-2,680) < 1,703$ . Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja, dengan nilai  $4,632 > 1,703$ . Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja, dengan nilai  $3,096 > 1,703$ . Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai sebesar  $18,491 > 2,96$ . Berdasarkan uji beta menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 0,543 dibandingkan dengan variabel pendidikan dan komitmen organisasi.

**Kata Kunci :** Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016:10). Melihat bahwa pentingnya sumber daya manusia pada zaman sekarang ini, maka salah satu hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan

karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Simanjutak (Widodo, 2015:131) mengatakan kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu, pertama faktor kemampuan di antaranya: pendidikan dan pengalaman kerja karyawan tersebut, dan kedua faktor motivasi yaitu kondisi dari karyawan untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan dapat dikatakan sudah optimal, apabila kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan mencapai hasil maupun target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus memperhatikan dan selalu meningkatkan kinerja setiap karyawannya.

Salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan adalah pendidikan. Menurut Tirtarahardja dan La Sulo (2005:36) pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina keperibadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu maupun bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja, karena pendidikan merupakan suatu hal yang paling mendasar dalam membentuk, mempersiapkan, dan mengembangkan kemampuan seseorang di masa yang akan datang.

Selain pendidikan, untuk meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang baik diperlukan juga pengalaman kerja. Menurut Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Oleh sebab itu pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, akan memengaruhi hasil dari kinerja karyawan tersebut. Dengan dibekali pengalaman, maka dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seorang karyawan bisa melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Wibowo (2017:431), komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat dikatakan komitmen organisasi itu sendiri merupakan suatu sikap setia, tanggung jawab dan siap melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi demi tercapainya tujuan.

Adapun objek penelitian ini adalah karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Mataram yaitu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, perdagangan produk konsumsi, alat kesehatan (alkes), produk farmasi, hasil perkebunan serta alat sarana perkebunan unggulan dan tersebar di seluruh Indonesia, PT Rajawali Nusindo yang juga merupakan anak usaha dari PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero).

Secara keseluruhan jumlah karyawan pada PT Rajawali Nusindo Mataram berjumlah 31 orang, dengan tingkat pendidikan karyawannya didominasi oleh tamatan SMA selain yang pendidikannya S1, D3 maupun SMP. Berdasarkan temuan wawancara, terdapat masih kurangnya pengalaman kerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo Mataram yang mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut kurang optimal.

Terdapat juga karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasi. Dilihat bahwa adanya karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) kemudian melamar kembali, kurangnya tanggung jawab dan juga berdasarkan data absensi yang diperoleh masih banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dan pulang sebelum waktunya.

Berdasarkan data penjualan yang diperoleh peneliti pada PT Rajawali Nusindo Mataram, bahwa target penjualan masih belum terealisasi sepenuhnya dan belum mencapai target yang telah ditentukan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pendidikan**

Menurut UU No 20 tahun 2003, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Tirtahardja dan La Sulo (2005:53), indikator pendidikan terdiri dari sebagai berikut:

#### 1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

#### 2. Kesesuaian Jurusan

Sebelum karyawan direkrut, terlebih dahulu perusahaan harus menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan, agar karyawan tersebut nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

#### 3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

### **Pengalaman Kerja**

Hasibuan (2016:55) mengatakan bahwa orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Oleh karena itu dalam perekrutan dan seleksi karyawan perusahaan harus melihat pengalaman yang dimiliki oleh pelamar tersebut. Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan, keterampilan dan pemahaman yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari lamanya masa kerja pada perusahaan tempat dia bekerja sebelumnya.

Indikator pengalaman kerja menurut Marwansyah (2014:138), terdiri dari:

1. Pengetahuan, merupakan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dasar yang melekat dalam diri manusia, yang kemudian dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus menerus dan berkelanjutan guna menjadikan kemampuan seseorang menjadi potensial, sehingga seseorang tersebut menjadi ahli serta profesional di bidang tertentu.
3. Kemampuan, yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
4. Tanggung jawab, yaitu kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

### **Komitmen Organisasi**

Gibson (Wibowo, 2017:214) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan seorang pekerja terhadap organisasinya. Sementara Grendberg dan Baron (Wibowo, 2017:214) mengatakan bahwa komitmen organisasi itu sendiri adalah sebagai suatu tingkatan dari individu dalam mendefinisikan dirinya dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tentunya tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seorang karyawan memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempat dia bekerja dan merupakan salah satu sikap perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Indikator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Menurut Newstorm (Wibowo, 2017:215) terdapat tiga macam indikator komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen *Afektif*, adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Indikator dari dimensi komitmen *afektif* sebagai berikut:
  - a. Keinginan berkarier di organisasi.
  - b. Rasa percaya terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi di mana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan sebagai berikut:
  - a. Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan.
  - b. Pilihan alternatif perusahaan lain.
3. Komitmen *normative*, adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan dengan alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati. Indikator dari dimensi komitmen *normatif* sebagai berikut:
  - a. Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik.
  - b. Keinginan membalas jasa ke perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Foster dan Seeker (Widodo, 2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan waktu dan tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2015:75) indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Tanggung Jawab, merupakan kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Kehadiran di tempat kerja, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Kerjasama, karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

### **Penelitian Terdahulu**

1. Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra dan Ni Nyoman Yulianthini (2016), dengan penelitian berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Singaraja.” Dari 34 responden diketahui terdapat

- pengaruh positif secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Selanjutnya diketahui pengaruh yang positif dari tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Dies Pra Ayura (2013), dengan judul penelitian “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat”. Dari hasil penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja APIP pada Inspektorat provinsi Sumatra Barat.
  3. Marlia Harahap dan Abdullah (2016), dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong.” Dari hasil penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden, diketahui tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja, pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja, gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pengelola keuangan pemerintah daerah Kabupaten Lebong.
  4. M. Reza Gozali (2016), “pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo”. Dari hasil penelitian dengan menggunakan 90 responden, diketahui tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan tingkat pendidikan, pengalaman dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
  5. Rustam Efendi (2020), dengan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang”. Dengan jumlah sampel sebanyak 69 responden, hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial hanya gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja.
  6. Abd. Halim (2020), dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhan Batu.” Sebanyak 87 responden yang dijadikan sampel penelitian diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:36) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, antara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat atau sebaliknya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini tehnik pengumpulan data yang akan digunakan untuk mendapatkan sampel

dan untuk memperoleh data, maka teknik yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan menyebarkan angket (kuesioner)

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan pada PT Rajawali Nusindo Mataram, yaitu sebanyak 31 orang.

### **Sampel**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh, dikarenakan jumlah populasi sebanyak 31 orang. Menurut Arikunto (2010:134), apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### **Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data Kuantitatif merupakan jenis data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2015:7). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jenis data yang diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian, yang diberikan kepada para karyawan perusahaan distribusi PT Rajawali Nusindo Mataram.

### **Sumber Data**

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara, observasi langsung dan dari hasil jawaban kuesioner karyawan PT Rajawali Nusindo Mataram.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015:137), merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data perusahaan distribusi PT Rajawali Nusindo Mataram.

### **Teknik Analisis Data**

#### 1. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2015:134), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

#### 2. Uji Instrumen

Sebelum melakukan uji regresi, perlu dilakukan uji instrument di antaranya, uji validitas dan uji reliabilitas. Pada tahap inilah data diolah sedemikian rupa sehingga berhasil menyimpulkan kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian.

### **Uji Asumsi Klasik**

Menurut Priyatno (2014:64) model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji Heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2017:305), yaitu analisis yang digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

### **Uji Signifikansi**

Uji pengaruh bertujuan mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja) baik secara parsial (Uji t) maupun simultan (Uji F). Selain itu juga untuk melihat variabel independen mana yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependen, dengan melakukan uji Beta.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Misbahuddin dan Hasan (2013:49), Koefisien determinasi adalah angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel atau lebih yaitu variabel bebas (x) terhadap variasi (naik/turunnya) variabel yang lain yaitu variabel terikat (y). Nilai koefisien determinasi berada antara 0 sampai 1.

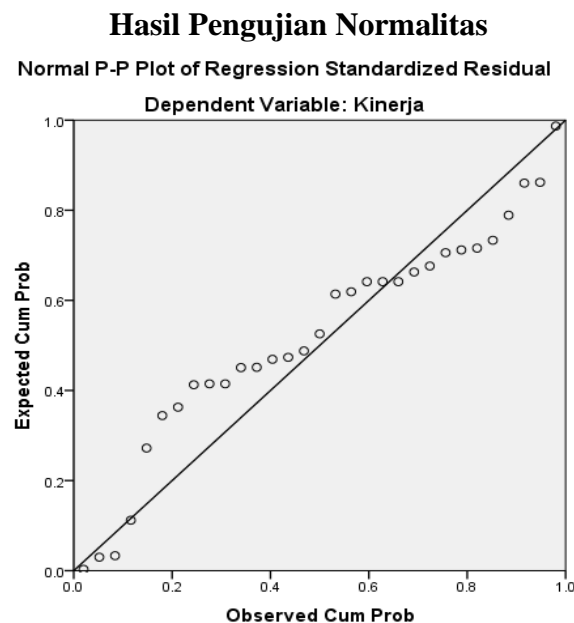
## PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini untuk menguji suatu data, dapat diketahui dengan menggunakan grafik P-P *plot of regression standardized residual*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Berikut hasil grafik normal grafik P-P *plot of regression standardized residual* sebagai berikut:



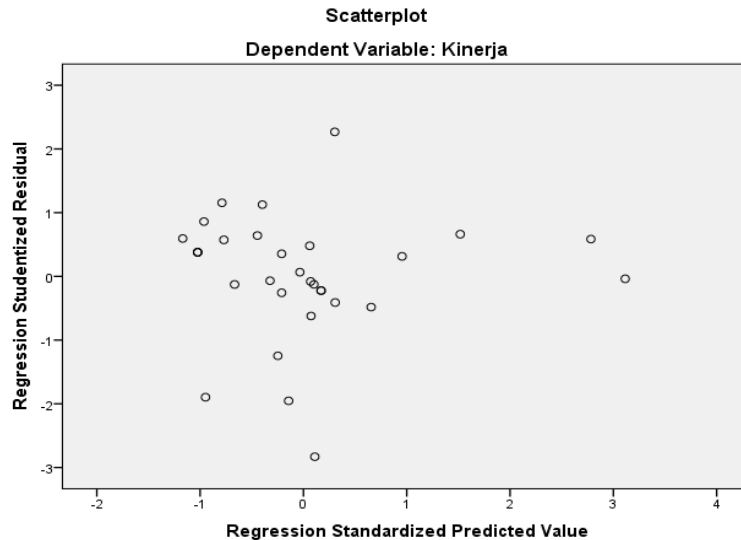
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini sudah memenuhi standar normalitas.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dalam residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Jadi dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini terbebas dari heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat angka *tolerance* di atas  $> 0,1$  dan nilai VIF di bawah  $< 10$ .

### Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	18.097	4.653			
1 Pendidikan	-.167	.062	-.298	.979	1.021
Pengalaman Kerja	.543	.117	.565	.816	1.226
Komitmen	.178	.057	.380	.807	1.239

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Hal ini dapat dilihat dari angka *tolerance* setiap masing-masing variabel adalah di atas 0,1 yaitu 0,979, 0,816 dan 0,807 sedangkan angka VIF di bawah 10 yaitu 1,021, 1,226 dan 1,239. Jadi dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil pengujian regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, sebagai berikut:



### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.097	4.653		3.889	.001
1 Pendidikan	-.167	.062	-.298	-2.680	.001
Pengalaman Kerja	.543	.117	.565	4.632	.000
Komitmen	.178	.057	.380	3.096	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Hasil pengolahan SPSS dapat diketahui melalui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 18.097 - 0,167X_1 + 0,543X_2 + 0,178X_3 + e$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) adalah 18.097. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel bebas yang terdiri dari variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka besarnya variabel terikat (kinerja) adalah 18.097.

Besarnya koefisien regresi variabel pendidikan ( $b_1$ ) adalah (-0,167) dan memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Hal ini berarti jika terjadi setiap peningkatan variabel tingkat pendidikan akan mengakibatkan menurunnya variabel kinerja sebesar (-0,167) dengan variabel bebas lainnya adalah tetap.

Besarnya koefisien regresi variabel pengalaman kerja ( $b_2$ ) adalah 0,543 dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini berarti jika terjadi setiap peningkatan pada variabel pengalaman kerja akan mengakibatkan meningkatnya variabel kinerja sebesar (0,543) dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

Besarnya koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $b_3$ ) adalah 0,178 dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini berarti jika terjadi setiap peningkatan pada variabel komitmen organisasi akan mengakibatkan meningkatnya variabel kinerja sebesar (0,178) dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

#### Uji t

Nilai  $t_{tabel}$  didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu 0,05 dan menentukan derajat bebas yaitu  $31 - 4 = 27$ . Hal ini berarti  $t_{tabel}$  dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,05 dan df pada kolom 27 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703.

1. Dari hasil analisis yang dilakukan di atas, maka didapatkan hasil pada pengujian parsial bahwa variabel pendidikan memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $(-2,680) < 1,703$ .
2. Untuk variabel pengalaman kerja memiliki nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  sebesar  $4,632 > 1,703$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
3. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi memiliki  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $3,096 > 1,703$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## Uji F

### Hasil Uji F (Simultan) Taraf Signifikan 5%

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.436	3	67.479	18.491	.000 <sup>b</sup>
	Residual	98.532	27	3.649		
	Total	300.968	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Pendidikan, Pengalaman Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai df pembilang (N1) adalah 3 dan df penyebut (N2) adalah 27. Nilai N1 juga dapat dihitung dengan rumus  $4-1=3$  dan N2 dapat dihitung dengan rumus  $31-4=27$ . Hal ini menyatakan bahwa  $F_{tabel}$  terdapat pada kolom 3 df pembilang dan pada kolom 27 df penyebut yaitu sebesar 2,96.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $18,491 > 2,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

## Uji Beta

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, didapatkan hasil koefisien beta dari masing-masing variabel. Nilai variabel bebas yang tertinggi yaitu variabel pengalaman kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,543. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,178 dan untuk variabel pendidikan memiliki nilai koefisien paling rendah bahkan mencapai minus sebesar (-0,167). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo Mataram.

## Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### Hasil Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.636	1.910	1.880

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,636 (63,6%). Hal ini menunjukkan kemampuan variabel independen yang terdiri dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variasi variabel dependen cukup kuat karena nilainya di atas 50% yaitu sebesar 63,6%. Sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan dengan program SPSS, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Berikut nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  masing-masing variabel dalam penelitian ini. Variabel pendidikan memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $(-2,680) < 1,703$ . Hal ini menunjukkan variabel pendidikan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Dan untuk variabel pengalaman kerja

- memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,632 > 1,703$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3,096 > 1,703$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- Dalam penelitian, dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $18,491 > 2,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.
  - Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil pada koefisien beta pada masing-masing variabel, nilai variabel bebas yang tertinggi yaitu dari variabel pengalaman kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,543. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,178 dan untuk variabel pendidikan memiliki nilai koefisien paling rendah bahkan mencapai minus sebesar (-0,167). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo Mataram.
  - Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,636 (63,6%). Hal ini menunjukkan berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variasi variabel dependen cukup kuat karena melebihi atau di atas 50% yaitu sebesar 63,6%. Sisanya sebesar 36,4% yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ikut diteliti.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah disajikan, peneliti dapat memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi, pemimpin instansi maupun bagi karyawan dan juga bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan sebagai berikut:

- Kepada pihak instansi, disarankan untuk selalu meningkatkan komitmen karyawannya dengan memperhatikan faktor-faktor komitmen organisasi seperti menanamkan nilai-nilai perusahaan dalam diri karyawan melalui kegiatan sosial, pengembangan karier, kesejahteraan karyawan, dan sebagainya.
- Kepada karyawan instansi, diharapkan memberikan hasil kinerja yang baik, adanya kepekaan antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan masalah, meningkatkan interaksi antar karyawan dan bekerja sebagai tim.
- Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dalam melakukan penelitian yang serupa agar lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai peneliti saat ini, dengan menambahkan sampel dan variabel-variabel lainnya sehingga dapat mengukur kinerja karyawan dengan lebih kompleks.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayura, Dies Pra. (2013). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)*. Prodi Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang, Sumatra Barat.
- Depdiknas. 2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (On-Line) diunduh di <http://simkeu.kemdikbud.go.id/index.php/peraturan1/8-uu-undang-undang/12-uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional> (diakses Selasa, 08 juli 2003).
- Dewi, Desak Ketut Ratna, et al. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja. *Jurnal Bisma*. 4, PP, 1-10.

- Efendi, Rustam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen*. 9, PP,119-132.
- Ghozali, M, Reza. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo*. Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Nusantara PGRI, Kediri.
- Halim, Abd. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Ecobisma*. 7, PP, 76-88.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. E.
- Harahap, Marlia dan Abdullah. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. 17, PP, 9-26.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtahardja, Umar dan La Sulo. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.