

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard

Fransiscus Amonio Halawa¹, Yohannes Don Bosko², Rintis Eko Widodo³
franshalawa@gmail.com¹, yohannesbosko@saintmary.ac.id², franshalawa@gmail.com²,
rintisekowidodo@saintmary.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear. Dari hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dalam memprediksi pengaruh variabel iklim organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui besarnya koefisien regresi iklim organisasi 0,454 dan koefisien regresi motivasi 0,301, dan koefisien determinasi sebesar 0,641 atau 64,1%. Peningkatan kinerja karyawan yang diinginkan dapat dijelaskan atau ditingkatkan melalui peningkatan variabel iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan secara bersama-sama, namun demikian nilai koefisien regresi yang lebih dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard F hitung 298,413 < F Tabel 3,191 dan nilai Significance 2,045 > 0.05 Maka H_a diterima atau H_0 ditolak. Hasil uji hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate and work motivation, either partially or simultaneously (simultaneously) on employee performance at PT Bank UOB Indonesia PIK Boulevard Branch. The research method used is the survey method. Data analysis method is done by using linear regression analysis. From the results of multiple regression analysis carried out in predicting the effect of organizational climate variables (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y), it is known that the organizational climate regression coefficient is 0.454 and the motivation regression coefficient is 0.301, and the coefficient of determination is 0.641 or 64.1 %. The desired increase in employee performance can be explained or improved through increasing organizational climate variables and employee work motivation together, however, the regression coefficient value is more dominant which affects employee performance at PT. Bank UOB Indonesia Branch PIK Boulevard F count 298,413 < F Table 3,191 and Significance value 2,045 > 0.05 Then H_a is accepted or H_0 is rejected. The results of the hypothesis test conclude that there is a positive and insignificant effect on organizational climate and work motivation on employee performance

Keywords: Organization, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah merupakan hasil kerjadari karyawan yang dapat diidentifikasi baik secara kualitas maupun kuantitas yang merupakan pencapaian atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan sering dijadikan tolak ukur untuk menilai keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas karyawan tidak hanya mampu bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan, tetapi juga memiliki kemampuan kreatifitas dan inovasi sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karenanya untuk dapat memiliki daya saing yang kuat maka setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankannya agar tetap tinggal di dalam perusahaan dan tidak berpindah ke perusahaan lain yang menjadi pesaingnya.

Sumber daya manusia adalah merupakan sumber daya yang unik dan berbeda dengan jenis sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Jika output dari sumber daya mesin dan peralatan selalu dapat digunakan sesuai dengan kapasitas yang ada, namun berbeda halnya dengan sumber daya manusia. Motivasi kerja karyawan tidak selalu dapat dipertahankan sesuai dengan yang diharapkan, banyak faktor membuat motivasi bekerja mengalami kenaikan atau penurunan. Oleh karenanya berbagai faktor motivator haruslah selalu menjadi faktor penting untuk mendapat perhatian perusahaan jika ingin mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi dari karyawan.

Sejalan dengan perkembangan usaha dan perubahan teknologi maupun lingkungan bisnis, kinerja karyawan perlu untuk terus menerus dikembangkan, dievaluasi dan diubah sehingga dapat selalu efektif memberikan kontribusi untuk meningkatkan daya saing organisasi. Berbagai faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan harus segera diantisipasi dan ditekan seminimal mungkin, agar tidak berdampak terhadap penurunan produktivitas perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus benar-benar dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif, yang dapat menimbulkan rasa ketenangan bagi karyawan dalam bekerja dan juga memenuhi berbagai faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri jasa perbankan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang transaksi keuangan, PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard sangat menyadari bahwa persaingan yang sangat ketat dalam industri perbankan adalah merupakan konsekuensi yang harus dihadapi dan tidak dapat dihindarkan.

Dalam menjalankan operasinya, PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard sangat mengandalkan sumber daya manusia sebagai unsur kunci dalam pelayanan terhadap nasabah dan tercapainya pertumbuhan usaha yang berkualitas dan sekaligus menjadi keunggulan daya saing perusahaan. PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard berupaya agar seluruh karyawan secara bersama-sama dapat menciptakan nilai positif bagi seluruh pemangku kepentingan. Tahapan tersebut diupayakan untuk dicapai melalui penciptaan iklim organisasi yang kondusif serta pengembangan program-program bidang sumber daya manusia untuk merawat dan menumbuhkan motivasi kerja agar karyawan tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang

terbaik kepada nasabah dan relasi perusahaan, dan disaat yang bersamaan juga menjunjung tinggi integritas moral dalam melaksanakan tugas.

Untuk mempertahankan kinerja karyawan agar selalu berada pada kondisi yang baik, PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard memandang perlu adanya suatu sistem yang dapat menjadi landasan yang objektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk keperluan tersebut, PT Bank UOB Cabang PIK Boulevard telah menetapkan suatu kebijakan meningkatkan kinerja karyawan secara berkesinambungan. Secara garis besar, PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard selalu berusaha untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, keterampilan dan kemampuan karyawan melalui berbagai seminar, pelatihan, lokakarya atau kursus.

Seluruh SDM berkesempatan untuk memperoleh jabatan dan karir tertinggi berdasarkan kompetensi dan skill yang dimiliki. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang setara dalam mengembangkan karir hingga jabatan tertinggi berdasarkan kemampuannya. PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard juga mengimplementasikan kebijakan reward and punishment bagi karyawan berdasarkan penilaian kinerja karyawan dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Seiring dengan pertumbuhan kinerja perusahaan, PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard tidak hanya memperhatikan peningkatan kualitas karyawan dari sisi kompetensi saja, akan tetapi juga memperhatikan pentingnya iklim organisasi yang kondusif dan motivasi kerja karyawan yang tinggi. Iklim organisasi yang kondusif merupakan faktor penting yang selalu mendapat perhatian dari manajemen. PT Bank UOB Cabang PIK Boulevard berupaya mengimplementasikan iklim kerja yang kondusif melalui langkah-langkah penciptaan hubungan keterbukaan dan kepercayaan antara karyawan dan unit satu dengan lainnya. Perusahaan menyediakan saluran komunikasi bagi para karyawan untuk mengungkapkan rasa ketidakpuasannya terhadap berbagai kebijakan yang dijalankan, hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi penumpukan rasa ketidakpuasan karyawan dapat menjadi bom waktu apabila tidak ditangani dengan baik. Dengan penciptaan iklim kerja yang didasari adanya keterbukaan dan kepercayaan dikalangan karyawan hal ini diyakini dapat mendorong keberanian karyawan untuk mengungkapkan rasa ketidakpuasan dan juga keberanian untuk menyampaikan ide-ide atau gagasan sebagai wujud kepedulian bagi pengembangan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar batasan masalah di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard?
2. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard?
3. Adakah pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat memperoleh informasi yang mendalam tentang seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja baik secara parsial

maupun secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard.

Metode Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 responden yaitu karyawan PT Bank UOB Indonesia Cabang PIK Boulevard Jakarta

Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel acak, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 responden.

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai desain penelitian kausalitas. penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik statistik pearson correlation dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} , maka instrumen pengumpulan data dinyatakan valid, Jika $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} , maka instrumen pengumpulan data dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas Instrumen Kinerja

Butir Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	Korelasi tabel (r_{tabel}) Tarf sig 0,05 (dk= n - 2)	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid/Tidak Valid
Kin-01	,668	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kin-02	,785	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kin-03	,519	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kin-04	,588	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kin-05	,588	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kin-06	,465	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kin-07	,542	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kin-08	,488	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kin-09	,368	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah, 2019.

Lajur Thitung pada Tabel 4.1 di atas adalah merupakan nilai korelasi hitung tiap butir data terhadap nilai totalnya. Sedangkan nilai rtabel adalah nilai korelasi yang diperoleh pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n-2 atau 31-2 =29. Nilai korelasi tabel yang diperoleh adalah sebesar 0,367. Berdasarkan hasil perbandingan nilai rhitung dengan Ttabel diketahui bahwa dari 9 butir pernyataan indikator variabel kinerja, seluruhnya memiliki nilai korelasi hitung (r_{hitung}) > nilai korelasi tabel (r_{tabel}), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

1. Uji Validitas Instrumen Variabel Iklim Organisasi

Validitas variabel Iklim Organisasi dianalisis melalui tabel berikut ini:

Tabel. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Butir Pertanyaan	Person Corelation (r_{hitung})	Korelasi tabel (r_{tabel}) Taraf sig 0,05 (dk= n - 2)	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid/Tidak Valid
IO-1	,768	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
IO-2	,629	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
IO-3	,651	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
IO-4	,619	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
IO-5	,786	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
IO-6	,684	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
IO-7	,568*	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa hasil korelasi hitung dari 7 butir pernyataan dalam angket yang merupakan indikator variabel iklim organisasi, seluruhnya butir pernyataan memiliki nilai korelasi hitung (r_{hitung}) yang lebih besar dari nilai korelasi tabel (r_{tabel}), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data untuk variabel iklim organisasi adalah valid.

2. Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Validitas instrumen motivasi kerja dapat dianalisis melalui tabel perbandingan nilai korelasi hitung dengan nilai korelasi tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

Butir Pernyataan	Person Corelation (r _{hitung})	Korelasi tabel (r _{tabel}) Taraf Sig 0,05 (dk = n - 2)	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid/Tidak Valid
Mot-Ker 01	,652	0,367	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Mot-Ker 02	,569	0,367	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Mot-Ker 03	,529	0,367	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Mot-Ker 04	,522	0,367	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Mot-Ker 05	,782	0,367	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Mot-Ker 09	,441	0,367	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Mot-Ker 10	,446	0,367	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Mot-Ker 11	,601	0,367	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas,dapat diketahui perbandingan hasil korelasi hitung terhadap nilai korelasi tabel untuk variabel motivasi kerja, dimana dari 11 butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, seluruhnya memiliki nilai korelasi(r_{hitung}) yang lebih besar dari nilai korelasi tabel (r_{tabel}), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data untuk variabel motivasi kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan alpha cronbach untuk instrumen variabel kinerja karyawan yang dihitung melalui program pengolahan data statistik SPSS adalah sebagai berikut:

Variabel	Conbach Alpha	Interval	Tingkat Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,848	0.80 sd 1,00	Sangat Reliabel
Iklim Organisasi	0,799	0,60 sd 0,80	Reliabel
Motivasi Kerja	0,841	0,80 sd 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0,848,nilai crinbach alpha variabel Iklim Organisasi 0,799,dan nilai cronbach alpha motivasi kerja sebesar 0,841.Nilai-nilai cronbach alpha tersebut selanjutnya dikategorikan sesuai dengan pedoman interpretasi

reliabilitas, maka dapat diketahui bahwa nilai alpha cronbach dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,848 adalah berada pada interval 0,80 sd 1,00, yaitu menunjukkan interval nilai yang dikategorikan sangat reliabel. Selanjutnya nilai alpha cronbach dari variabel Iklim Organisasi sebesar 0,799 atau berada pada interval 0,60 sd 0,80, yaitu berada pada tingkat reliabilitas yang dikategorikan reliabel. Nilai alpha cronbach dari variabel Motivasi Kerja sebesar 0,841 atau berada pada interval 0,80 sd 1,00, yaitu menunjukkan tingkat reliabilitas yang dikategorikan sangat reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pengumpul data untuk variabel kinerja karyawan, iklim organisasi dan motivasi kerja adalah merupakan instrumen yang reliabel.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa instrumen pengumpulan data dari variabel penelitian seluruhnya dinyatakan valid dan reliabel, artinya bahwa indikator-indikator variabel yang tertuang dalam item pernyataan pada angket benar-benar dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan input data yang valid dan reliabel maka hasil-hasil uji yang telah dilakukan dapat diharapkan menjadi dasar yang kuat dalam menyimpulkan hasil penelitian ini.

Melalui hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas diketahui bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan juga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian pemilihan penggunaan statistik inferensial dalam memprediksi pengaruh variabel iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB sudah memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,815. Nilai koefisien korelasi ini menunjukkan adanya hubungan yang searah dari variabel iklim organisasi dan variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi 0,815 menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat diantara variabel iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Keeratan hubungan kedua variabel independen terhadap variabel dependen sekaligus menunjukkan bahwa upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank UOB haruslah mempertimbangkan segala hal yang berkaitan dengan faktor-faktor pembenahan iklim organisasi dan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi 0,641 atau 64,1%. Nilai koefisien determinasi ini memberi petunjuk bahwa 64,1% perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dapat dideteksi dari perubahan pada variabel iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi 0,641 dapat menjadi petunjuk bagi manajemen PT Bank UOB Cabang PIK Boulevard Jakarta bahwa variabel iklim organisasi dan motivasi kerja adalah merupakan variabel potensial yang harus mendapat perhatian apabila manajemen ingin untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank UOB Cabang PIK Boulevard Jakarta.

Berdasarkan analisis regresi diketahui besarnya nilai koefisien regresi iklim organisasi 0,454 X1, dan nilai koefisien regresi motivasi kerja 0,301 X2. Dari kedua nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi iklim organisasi

lebih besar dari nilai koefisien regresi motivasi kerja, sehingga dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi adalah merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel motivasi kerja pada PT Bank UOB Cabang PIK Boulevard Jakarta. Hal ini menjadi petunjuk penting bagi pihak manajemen bahwa upaya penciptaan iklim organisasi yang kondusif harus mendapat porsi perhatian yang lebih besar dalam operasional perusahaan PT Bank UOB Cabang PIK Boulevard Jakarta. Adanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan dan antara sesama karyawan merupakan cerminan dari iklim organisasi yang kondusif, yang secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi suasana hati karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.\

Oleh sebab itu, upaya membangun iklim kerja yang kondusif menjadi keharusan bagi PT Bank UOB, yang dapat dilakukan dengan cara memberikan informasi yang rinci bagi setiap karyawan mengenai tugas, prosedur pelaksanaan maupun hambatan-hambatan yang mungkin akan dihadapi dalam menjalankan tugas serta informasi tentang tanggungjawab terkait dengan pelaksanaan tugas dan mutu hasil kerja. Pentingnya Manajemen UOB memberikan informasi yang jelas bagi setiap karyawan terkait dengan proses pengambilan keputusan dan sistem kontrol yang diberlakukan dalam organisasi. Disamping itu, iklim yang kondusif juga terkait dengan penerapan sistem pemberian imbalan dan sanksi yang adil dan proporsional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai hitung $0,444 > 0,2759$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, hipotesis alternative (H_a) diterima, sehingga hasil uji hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dengan kinerja karyawan pada CV. Permata Bakti Nusantara.
- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $1,355 > 0,2759$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, hipotesis alternative (H_a) diterima sehingga hasil uji hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Bakti Nusantara.
- c. Secara simultan, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung $1,038 < F$ Tabel $3,191$ dan nilai Significance $0,362 > 0,05$ Maka H_a diterima atau H_0 ditolak. Hasil uji hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Bakti Nusantara.

Saran

- a. Pentingnya manajemen untuk memberikan training atau pelatihan terhadap karyawan yang memiliki berbagai macam tingkat pendidikan agar tidak terjadinya kesenjangan antar karyawan
- b. Pentingnya manajemen untuk memperhatikan tingkat perbedaan pengalaman kerja pada setiap karyawan agar bisa diarahkan untuk kesetaraan pengalaman dalam pekerjaan

- c. Manajemen hendaknya mengoptimalkan kinerja karyawan dengan cara menciptakan tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan yang di miliki karyawan sehingga tercapai kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Hartini, 2011. "KOMERSIAL PENDIDIKAN DI ERA GLOBALISASI". Surakarta. <https://core.ac.uk/download/pdf/16509053.pdf> diakses pada 28 April 2022 Pukul 07:55
- Asmirawanti. 2016, "KOMERSIALILASI PENDIDIKAN". Makasar. <https://media.neliti.com/media/publications/70312-ID-komersialisasi-pendidikan.pdf>. diakses pada 28 April 2022 Pukul 08:02
- Anhar. 2017. "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA MENTARI SERAYA". Jakarta. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1987/10/resume.pdf>. diakses pada 20 Maret 2022 Pukul 08:05
- Suleman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupten Subang. Jurnal Trikonomika, Vol.13, (No.1) : 91-100.
- Ketut Edy Wirawan 2016, I Wayan Bagia,Gede Putu Agus Jana Susila, pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4
- Apriyanti Widiansyah. 2017. "Peran Ekonomi dalam Pendidikan dan Pendidikan dalam Pembangunan Ekonomi".Jakarta. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/2612> diakses pada 25 Maret 2022 Pukul 08:10.
- Muamarizal. 2015. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV IPLUS YOGYAKARTA". Yogyakarta. <https://media.neliti.com/media/publications/300099-pengaruh-pengalaman-kerja-dan-pengembang-70aa129f.pdf>. Diakses pada 23 Maret 2022 Pukul 21:00
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta, CV
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (L. Malyani, Ed.) (Cet. 1). Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Asmirawanti. 2 November 2016. Komersialisasi Pendidikan. Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi
- Azrul Anhar Samosir, 2017, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar pulau Kab. Asahan
- Andrew,2019, Pengaruh Kerja Tim dan Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 - 2016, 2(2), 2– 9.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet.10). Jakarta.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Z