

## PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

**M. Badrus Ilyas**

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di delapan perusahaan di Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah karyawan setiap perusahaan minimal seribu karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling. Terdapat 100 responden yang berasal dari karyawan setingkat supervisor dan di level atas. Selain itu, responden juga memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik inferensial dari analisis regresi berganda melalui uji-t dan uji-F. Penelitian ini menemukan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan; (4) Terdapat pengaruh positif secara simultan dan signifikan variabel pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai; dan (5) pengalaman kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kata kunci: pendidikan, Kompetensi, pengalaman kerja, prestasi kerja

### PENDAHULUAN

Setiap sumber daya yang dimiliki perusahaan perlu dikelola secara tepat agar menghasilkan kinerja total yang maksimal bagi kepentingan perusahaan. Salah satu sumber daya perusahaan yang bersifat dinamis dalam pengelolaannya adalah sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran untuk mengolah sumber daya manusia agar mereka berperilaku sebagai penggerak utama operasional perusahaan. Kinerja sumber daya manusia tidak akan memberikan hasil yang maksimal bila tidak menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan perusahaan.

Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia perlu dipantau dan dikembangkan kualitasnya. Usaha untuk mewujudkan hal tersebut melalui pengembangan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana di perusahaan. Dengan mengembangkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Persaingan di suatu industri antar perusahaan telah memberikan dampak pada tuntutan kinerja perusahaan harus dihasilkan secara lebih efektif dan efisien. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan kerja harus didukung oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai untuk mendukung tujuan tersebut. Prestasi Kerja Karyawan akan menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan mampu bertahan dalam lingkungan yang kompetitif bila didukung dengan karyawan yang kompeten dan memiliki kemampuan kerja dibidangnya serta pendidikan sebagai dasar bekerja dan pengalaman kerja sebagai pendukung utama menyelesaikan tugas dan masalah kerja. Berdasarkan dari masalah yang telah disebutkan sebelumnya maka penulis bermaksud mengambil topik dan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pendidikan

Suatu kegiatan seseorang untuk mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk perilakunya di kehidupan masa depan yang diwujudkan dalam bentuk pendidikan. Pendidikan juga bertujuan untuk membentuk integritas atau pengembangan pribadi. Integritas yang dimaksud adalah berhubungan dengan integritas secara jasmaniah, intelektual, emosional, dan moral.

Tingkat pendidikan mengacu pada pencapaian dan pengakuan secara akademis atau gelar yang diperoleh seseorang. Pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing organisasi dan memperbaiki kinerja organisasi (Hariandja, 2002). Menurut Ranupandojo (2004), pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan.

Berbagai literatur dan pengembangan ilmu ekonomi menunjukkan bahwa ada bukti bahwa tingkat pendidikan seseorang dihubungkan dengan potensi perkembangan karir yang positif, termasuk tingkat gaji, promosi, peluang pengembangan dan mobilitas kerja (Cappelli, 2000; Ng *et al.*, 2005). Hal ini karena sebagian besar organisasi menggunakan pendidikan sebagai indikator tingkat keterampilan atau produktivitas seseorang (Benson *et al.*, 2004) dan mereka sering menggunakannya sebagai bahan pertimbangan terkait keputusan perekrutan.

Hariandja (2002) menyatakan bahwa dimensi dari pengukuran pendidikan adalah latar belakang pendidikan dan wawasan pengetahuan. Latar belakang pendidikan mengarah kepada tahap pendidikan yang berkelanjutan yang dinilai dari tingkat perkembangan dari seorang karyawan. Adanya pendidikan menyebabkan seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu sehingga mampu untuk menyelesaikan permasalahan. Wawasan pengetahuan adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pendapat lain menyatakan bahwa dimensi dari pendidikan adalah (1) dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan (2) dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan (Widi, 2011).

### Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) kemampuan kerja merupakan kapasitas karyawan untuk melakukan beragam tugas yang ada di suatu pekerjaan. Pendapat lain menyatakan bahwa kemampuan merupakan bakat seseorang untuk melakukan pekerjaan fisik atau mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan (Ivancevich *et al.*, 2013). Dengan demikian seluruh kemampuan seseorang pada prinsipnya terdiri dari dua komponen, yaitu kemampuan mental dan kemampuan fisik. Kemampuan mental atau intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut ketahanan atau stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna. Gibson *et al.* (2012) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan potensi karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan. Adanya kemampuan kerja yang terdiri dari aspek-aspek pribadi dari seseorang untuk mencapai kinerja. Aspek-aspek pribadi ini meliputi karakteristik, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan ketrampilan dimana kemampuan kerja akan mengarahkan kepada perilakunya yang selanjutnya menentukannya kinerja.

Menurut Robert R. Katz (1974), ada tiga bentuk kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan tugas sebagai pekerja agar mencapai hasil yang diinginkan organisasi. Tiga kemampuan dasar tersebut adalah (1) technical skill sebagai pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut

pekerjaan dan alat-alat kerja; (2) *human skill* sebagai kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah; dan (3) *conceptual skill* sebagai kemampuan untuk melihat secara konseptual perihal keutamaan dan kepentingan dari suatu kondisi atau situasi tertentu. Kepemilikan terhadap tiga hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memilikinya dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

### **Pengalaman Kerja**

Martoyo (2007) mengartikan pengalaman kerja sebagai lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Dengan kata lain pengalaman kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Menurut Handoko (2014) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya dapat didapatkan melalui tempat kerja.

Foster (2001) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta jenis pekerjaan. Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan bertambahnya pengalaman yang dimiliki seseorang maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Efektivitas kerja pun dapat tercapai dengan baik,

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017), Prestasi Kerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2008) kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja tugas inti mengacu pada tugas-tugas dasar yang diperlukan dari pekerjaan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah ability factor dan motivation factor. Ability factor terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Motivation factor adalah suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasikerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Stone (2004) menjelaskan bahwa Prestasi Kerja Karyawan ditentukan oleh faktor - faktor yaitu kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kepribadian serta persepsi kerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi adalah karyawan di delapan perusahaan di Kabupaten Sidoarjo dengan total karyawan masing-masing perusahaan memiliki minimal seribu karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling sebagai salah satu dari teknik non random

sampling. Karakteristik khusus dari responden adalah setingkat supervisor dan di level atasnya. Selain itu juga responden telah bekerja minimal lebih dari satu tahun di tempat terakhir dia bekerja. Responden yang digunakan di penelitian ini sebanyak seratus orang. Pengukuran data di penelitian ini adalah angket atau daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kisi-kisi teoritik dalam bentuk skala Likerts dengan lima skala penilaian. Ada 20 pertanyaan di kuesioner untuk mewakili empat variabel yang terlibat di penelitian ini. Teknik analisis yang penulis lakukan yaitu dengan menggunakan statistik inferensial antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji t maupun uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara deskripsi, profil dari 100 responden ditemukan berjenis kelamin sebanyak 63 % pria dan 37 % wanita. Selain itu untuk tingkat pendidikan secara berjenjang ditemukan sebanyak 2 % lulusan SMP; 52 % SMA; 37 % Strata-1; 9 % Strata-2. Berdasarkan lama bekerja, ada 21 % responden yang telah bekerja 1 – 5 tahun; 48 % responden telah bekerja selama kisaran 6 – 10 tahun; dan 31 % responden telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat ketelitian, ketepatan dan kecermatan fungsi skala ukur yang sesuai dengan tujuan penelitian. Bila instrumen alat ukur dapat menjalankan fungsinya dengan baik maka instrumen dapat memiliki tingkat validitas yang tinggi. Pada penelitian ini ditetapkan batas setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai 0,3.

Dari hasil olah data SPSS diketahui bahwa setiap item pernyataan berada di atas batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 1  
Uji Validitas Variabel

No	Variabel	R	Validitas
1	X.1.1	0,886	Valid
2	X.1.2	0,622	Valid
3	X.1.3	0,635	Valid
4	X.1.4	0,801	Valid
5	X.2.1	0,835	Valid
6	X.2.2	0,747	Valid
7	X.2.3	0,734	Valid
8	X.2.4	0,459	Valid
9	X.2.5	0,352	Valid
10	X.2.6	0,742	Valid
11	X.3.1	0,862	Valid
12	X.3.2	0,684	Valid
13	X.3.3	0,736	Valid
14	X.3.4	0,672	Valid
15	Y.1.1	0,470	Valid
16	Y.1.2	0,817	Valid
17	Y.1.3	0,729	Valid
18	Y.1.4	0,843	Valid
19	Y.1.5	0,852	Valid
20	Y.1.6	0,308	Valid

Sumber output SPSS

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari alat ukur. Semakin tinggi nilai reliabilitas maka alat ukur yang dipakai juga lebih handal untuk

digunakan di penelitian selanjutnya atau tempat yang berbeda. Metode yang digunakan adalah dengan ketetapan nilai alpha diatas 0,6.

Tabel 2  
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Reliabilitas
1	X.1	0.755	Reliabel
2	X.2	0.659	Reliabel
3	X.3	0.707	Reliabel
4	Y	0.763	Reliabel

Sumber output SPSS

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas setiap variabel lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian hasil jawaban responden dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa bila dilakukan penelitian yang sama di waktu berbeda maka responden akan memberikan jawaban yang sama.

Uji normalitas untuk mengetahui sebaran data dari terbentuknya suatu model regresi. Model regresi yang baik bila data di penelitian yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah menggunakan one sample Kolmogorov-Smirnov test, pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jika signifikan yang dihasilkan > 0,05 maka distribusi datanya dinyatakan berdistribusi normal. Hasil olah SPSS yang ditunjukkan Tabel 2 berikut ini.

Tabel 3  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90777786
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.059
Test Statistic		.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber output SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa output SPSS menyatakan nilai Kolmogorov- Smirnov sebesar 0,179 dengan nilai signifikan 0,111. Dengan demikian model regresi yang dihasilkan layak dipakai. Selanjutnya adalah uji autokorelasi. Autokorelasi diartikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deret waktu) atau ruang (sejumlah data). Untuk melihat ada tidaknya problem autokorelasi digunakan dengan metode statistik dari Durbin-Watson.

Tabel 4  
Durbin-Watson  
Model Summary<sup>b</sup>

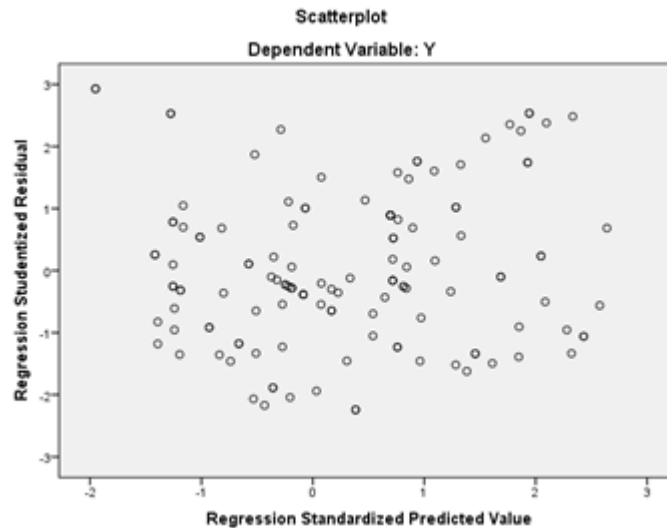
Model	Durbin-Watson
1	1.973 <sup>a</sup>

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), X.3, X.2, X.1

<sup>b</sup>. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan SPSS yang dilakukan penulis diperoleh Durbin-Watson sebesar 1,973 seperti pada Tabel 4. Nilai tersebut berada pada 1,01 s/d 2,46 yang berarti model regresi di penelitian ini bebas dari autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Caranya adalah dengan cara mengamati scatterplot pada variabel terikat. Gambar 3 menunjukkan titik-titik pada scatterplot tersebar dan berada pada setiap bagian di sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3  
Scatterplot Dependent Variable  
Sumber output SPSS

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengetahuinya dengan menggunakan pengamatan dari nilai tolerance dan nilai VIF dari output SPSS. Bila nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 2 maka persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

Tabel 5  
Multikolonieritas Variabel

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X.1	.704	1.421
X.2	.760	1.450
X.3	.780	1.418

a. Dependent Variable: Y  
Sumber output SPSS

Tabel 5 menunjukkan nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan nilai VIF antara 1 dan 2. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persamaan model penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.



Tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Ada empat hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya. Dengan Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari variabel bebas yaitu pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan batas 0,05. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS seperti terlihat pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	838.498	3	279.499	32.055	.000 <sup>b</sup>
Residual	837.062	96	8.719		
Total	1675.560	99			

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Y

<sup>b</sup>. Predictors: (Constant), X.3, X.2, X.1

Sumber output SPSS

Berdasarkan hasil dari uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan nilai tersebut pada Tabel 6 diperoleh nilai 0,000 yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata  $\alpha=0,05$ , pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hipotesis yang menyatakan pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, terbukti benar.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial dari variabel bebas yaitu pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS seperti terlihat pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	3.131	1.709		1.832	.070
X.1	.182	.080	.196	2.283	.025
X.2	.303	.131	.260	2.307	.023
X.3	.387	.121	.359	3.203	.002

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Y

Sumber output SPSS

Berdasarkan hasil dari uji t yang dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi setiap variabel bebas dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan nilai tersebut pada Tabel 7 diperoleh nilai 0,025 untuk variabel pendidikan, nilai 0,023 untuk variabel kemampuan kerja dan nilai 0,002 untuk variabel pengalaman kerja yang berarti berada di bawah batas 0,05. Pada taraf nyata  $\alpha=0,05$ , pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang nyata secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu Prestasi Kerja Karyawan, atau dengan perkataan lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan, terbukti benar.

Berdasarkan Tabel 7 diketahui pula persamaan regresi yang terbentuk seperti sebagai berikut.  $Y = 3,131 + 0,182X_1 + 0,303X_2 - 0,387X_3$

Dari persamaan ini terlihat Prestasi Kerja Karyawan terus meningkat sebesar 3,131 seiring dengan makin terpenuhinya pendidikan sebesar 0,182; kemampuan kerja sebesar 0,303 dan pengalaman kerja sebesar 0,387. Dari persamaan tersebut juga dapat ditentukan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat yang dilihat dari nilai koefisien regresi tertinggi di antara variabel bebas, yaitu pengalaman kerja sebesar 0,387 atau lebih besar dari koefisien regresi variabel pendidikan yang sebesar 0,182 dan kemampuan kerja sebesar -0,303. Variabel pengalaman kerja adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Nilai koefisien parsial (R) adalah sebesar 0,707 atau 70,7 %. Nilai ini positif dan sangat mendekati 1 sehingga dapat dinyatakan bahwa terjadi hubungan yang kuat searah antara variabel bebas, yaitu pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat, yaitu Prestasi Kerja Karyawan. Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran ketepatan hasil regresi terhadap kelompok data hasil observasi.  $R^2$  mengukur proporsi total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Dengan demikian pengukuran untuk mengetahui kontribusi tiga variabel bebas terhadap variabel terikat adalah berdasarkan nilai R Squared. Sama halnya dengan nilai koefisien determinasi yang bergerak dari 0 sampai 1, R Squared juga menunjukkan nilai yang semakin mendekati 1 maka diartikan semakin baik kontribusinya. Output SPSS menunjukkan hasil seperti pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.707 <sup>a</sup>	.500	.485	2.953

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber output SPSS

Pada hasil penghitungan yang telah diuraikan sebelum maka nilai koefisien R Square sebesar 0,500 menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas (terikat). Nilai koefisien sebesar 50% menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari pendidikan (X1), kemampuan kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) telah memberikan kontribusi sebesar 50 % terhadap pembentukan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 50 % ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan kerja, sikap kerja, komitmen kerja, kerjasama, kedisiplinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Tiga variabel bebas yang diteliti menunjukkan pengaruhnya yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Pertama adalah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya diantaranya adalah dari Ferris (1982); Ivancevich dan McMahon (1977); Truxillo *et al.* (1998); Cote (2006); Hargis *et al.* (2006); Janssen (2000); Nafukho dan Hinton (2003); Karatape (2006); dan Kahya (2007). Hasil penelitian tersebut menyatakan tentang berbagai pengaruh pendidikan terhadap kinerja tugas inti bahkan pekerja dengan berpendidikan tinggi cenderung berkontribusi lebih efektif terhadap kegiatan non-inti di tempat kerja juga.

Kemampuan kerja terbukti signifikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Aisha *et al.* (2013) dan Githinji (2014). Kemampuan karyawan untuk beradaptasi tergantung pada kesediaan mereka untuk menyesuaikan perilaku mereka atas dasar perubahan lingkungan yang meningkatkan kinerja pekerjaan. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan namun efektivitas



terletak pada hubungan yang kuat yang juga ada antara karakteristik pribadi dan kemampuan beradaptasi.

Variabel bebas ketiga adalah pengalaman kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Borman *et al.* (1993); Quiñones *et al.* (1995); Dokko *et al.* (2009); Dragoni *et al.* (2011) dan Githinji (2014) yang menyatakan dari keterampilan dan kemampuan karyawan belajar dari pengalaman kerja sebelumnya mengidentifikasi bahwa ada hubungan antara kinerja pekerjaan dan pengalaman kerja karyawan. Hasil ini juga mendukung pernyataan Van Vugt (2006) yang menjelaskan di lingkungan kerja memerlukan pengetahuan khusus termasuk sasaran-sasaran tertentu yang lebih mungkin dikendalikan oleh individu yang lebih tua atau berpengalaman sehingga saat ini ada hubungan antara usia, pengalaman, pengetahuan, dan kepemimpinan.

## SIMPULAN

Berikut adalah temuan dari penelitian ini. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari variabel pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Pengalaman kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Benson GS, Finegold D, Mohrman S. 2004. You paid for the skills, now keep them: Tuition reimbursement and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 315–331.
- Borman, W. C., M. A. Hanson, S. H. Oppler, E. D. Pulakos, L. A. White. 1993. Role of Early Supervisory Experience in Supervisor Performance. *Journal of Applied Psychology* Vol 78(3) 443–449.
- Cappelli P. 2000. A market-driven approach to retaining talent. *Harvard Business Review*, 78, 103–111
- Aisha, Atya Nur., Pamoedji Hardjomidjojo, and Yassierli. 2013. Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology* vol. 4, no. 6, pp. 605-609, 2013.
- Cote S, Miners CTH. 2006. Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 51, 1–28
- Dokko, Gina., Wilk L. Steffanie and Rothbard P. Nancy. 2009. Unpacking prior experience: How career history affects job performance. *Organization Science*, 20, pp. 51–68.
- Dragoni, L., Oh, I., Vankatwyk, P., & Tesluk, P. E. 2011. Developing executive leaders: The relative contribution of cognitive ability, personality, and the accumulation of work experience in predicting strategic thinking competency. *Personnel Psychology*, 64, pp. 829–864.
- Ferris KR. 1982. Educational predictors of professional pay and performance. *Accounting, Organization and Society*, 7, 225–230
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM. Kansius.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. 2012. *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Irwin

- Githinji, A. 2014. Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of United Nations Support Office for the African Union Mission in Somalia (Doctoral dissertation, United States International University-Africa).
- Handoko, T.Hani. 2014. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, edisi ke 1. Yogyakarta : BPF E.
- Hargis MB, Baltes BB, Fried Y, Levi A. 2006. Race differences in termination at work: The role of educational inequality. *Journal of Business and Psychology*, 20, 587–598.
- Hariandja, Marihot T. E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ivancevich JM, McMahon JT. 1977. Education as a moderator of goal setting effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 11, 83–94.
- Ivancevich, M. John, Konopaske. Robert dan Matteson, T. Michael. 2013. *Organizational Behavior and Management*, 10 edition, McGraw-Hill Education
- Janssen O. 2000. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287– 302.
- Kahya E. 2007. The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37, 515–523.
- Karatape OM, Tekinkus M. 2006. The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24, 173–193.
- Katz, Robert. L. 1974. Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 52, 90-102.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen SumberDaya Manusia*, edisi 5, CetakanPertama, BPF E Yogyakarta.
- Nafukho FM, Hinton BE. 2003. Determining the relationship between drivers' level of education, training, working conditions, and job performance in Kenya. *Human Resource Development Quarterly*, 14, 265–283.
- Ng TWH, Eby LT, Sorensen KL, Feldman DC. 2005. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367– 408.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Prestasi Kerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF E
- Quiñones, Miguel A., Ford, J. Kevin, Teachout, Mark S. 1995. The Relationship between Work Experience and Job Performance: A Conceptual and Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, Volume 48, Issue 4, pages 887–910, December 1995
- Ranupandojo. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF E, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior*, 16<sup>th</sup> Edition, Pearson
- Stone, Raymond J. 2004. *Human Resource Management*. 5<sup>th</sup> edition, WileyCalifornia
- Truxillo DM, Bennett SR, Collins ML. 1998. College education and police job performance: A ten-year study. *Public Personnel Management*, 27, 269–280.
- Werther, William B, dan Keith Davis, 2004, *Human Resources and Personnel Management*, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York.