Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi
Vol. 02 No. 02, Agustus 2014
Hal.: 158 - 165

ISSN Online: 2338-6576

Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan
PT Marco Motor Madiun

Fendy Christian
Veronika Agustini
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

ABSTRAK

Faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang umumnya diperhatikan setiap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sigfinikansi pengaruh secara parsial maupun secara simultan pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Marco Motor Madiun berjumlah 75 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yaitu teknik yang tidak menggunakan proses random melainkan dpilih atas dasar pertimbangan tertentu.Hasil Uji t menunjukkan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor motivasi dan pengalaman kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji F menunjukkan bahwa secara simultan faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan agar PT Marco Motor Madiun mampu mengidentifikasi dan meningkatkan kriteria pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja para karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat menjadi alasan yang kuat bagi setiap perusahaan untuk memperbaiki diri dalam menghadapi persaingan tersebut. Perusahaan dituntut memiliki karyawan yang mau bekerja keras dan seorang pemimpin yang mampu mempimpin secara demokratis karena keberhasilan pengelolaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia (Handoko, 1993). Perusahaan harus memiliki SDM yang kompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi. karena hal ini merupakan peran paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi, dan tersedianya faktor finansial saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting dalam mewujudkan kesuksesan perusahaan. Peningkatan dengan baik dari dimensi teknis maupun dimensi budaya (Soetjipto, 2007). Dimensi teknis mengkaji keahlian yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk menjalankan peranannya dengan baik, sedangkan dimensi budaya lebih menitikberatkan pada kinerja setiap karyawan didalam menjalankan tugasnya sehingga kemampuan teknis dan lisannya dapat digunakan secara maksimal dan efisien dalam bekerja.

PT Marco Motor Madiun sangat memperhatikan aspek pendidikan dalam merekrut karyawan dengan mensyaratkan tingkat pendidikan minimal SMA/SMK dengan spesifikasi nilai

akademik yang baik, memiliki Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dan berkompeten untuk menempati bagian operasional. Selain itu PT Marco Motor Madiun telah menerapkan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui penerapan program *training* antara 1-3 bulan penuh bagi karyawan baru, memperoleh pakaian kerja, uang makan, fasilitas/tempat untuk beribadah, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus, dan upah lembur serta pemberian motivasi lain dari atasan dan penempatan sumber daya manusia yang tepat melalui rotasi dan promosi jabatan sehingga membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan profit perusahaan. Aspek pengalaman kerja karyawan juga diperhatikan, karena pengalaman kerja yang baik dapat menunjang kerja karyawan dan keberhasilan PT Marco Motor Madiun mencapai tujuannya. Aktivitas mentoring bagi karyawan baru juga dilakukan, hal ini dapat memberikan dampak positif bagi para karyawan baru agar memperoleh bimbingan secara optimal dari karyawan senior. Hal-hal tersebut dilakukan oleh PT Marco Motor Madiun guna menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara parsial maupun simultan faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan informasi bagaimana pengaruh pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha dasar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar instansi dan berlangsung seumur hidup (Soejono, 1984). Menurut Zainun (1996) pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan pasar kerja dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten hal dan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh suatu pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seorang pekerja dapat dilakukan melalui program pendidikan (Irianto, 2001). Pendidikan mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu dan dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap untuk mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang dihadapi (Sedarmayanti, 2001).

Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja, dan produktivitas serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan atau jabatan, pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simammora, 2009). Secara teori pelatihan dibedakan menjadi dua bentuk yaitu *on the job training dan off the job training. On the job training* adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan (Simammora, 2009).

Robbins (2009) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menyangkut kebutuhan psikologis karyawan dalam melakukan pekerjaan . Untuk mencapai tujuan dalam memotivasi karyawan diperlukan beberapa hal berikut ini (Robbins, 2009) mengakui perbedaan antar individu sehingga manajer harus peka, menggunakan tujuan dan umpan balik karyawan dalam bekerja, dan memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam berbagai keputusan yang mempengaruhi mereka. Untuk mememahami motivasi pegawai dalam penelitian ini menggunakan teori Hirarki Kebutuhan Maslow seperti yang dikutip oleh Handoko (1993) dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis dan Menurut Herzberg (1966) dalam Robbins (2009) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, yaitu faktor higienes (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa pengalaman kerja dipunyai seseorang dapat mendukung pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga yang bersangkutan dapat bekerja secara maksimal. Soetijpto (2007) menjelaskan bahwa semakin banyak pengalaman

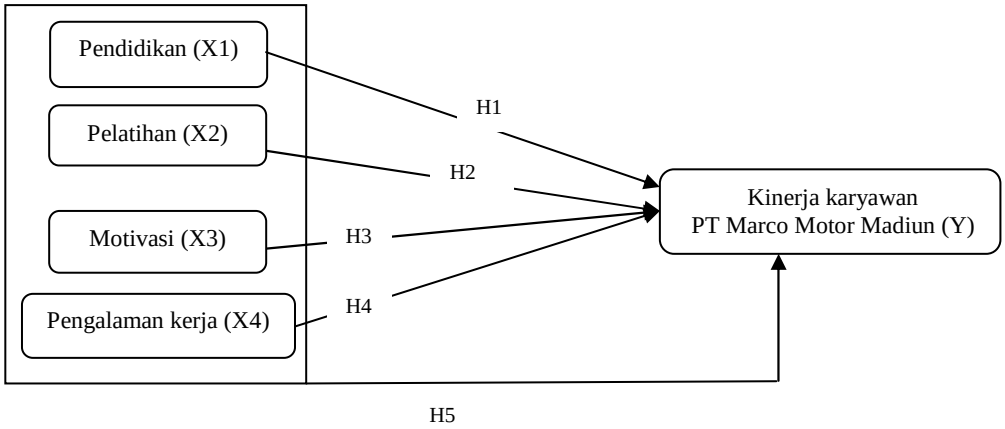
kerja seseorang maka akan semakin banyak pula manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang perkerjaannya serta semakin meningkat keterampilan seseorang.

Kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simammora, 2009). Bemardin dan Russel (1995), mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah quality. *quantity, timeliness, costt-effectiveness, need for supervision,*dan *interpersonnal impact*.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan, sebagai berikut:

- Faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori seperti yang telah diuraikan maka berikut ini kerangka konseptual dan sekaligus rumusan hipotesis. Untuk mengaambarkan hubungan pengaruh variabel independen terhadap dependen.



Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu,
melalui pendidikan SDM dipersiapkan sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan (Sedarmayanti, 2001).

Hal itu dijelaskan oleh hasil penelitian Sri Hartini (2012) pada kinerja kepala sekolah dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan dan Soetjipto (2007) pada kinerja kepala desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang menjelaskan bahwa kualifikasi akademik atau pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$H_{1:}$ Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi jika kebutuhan pelatihan idianalisis pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2001 :87). Dalam Gomes (2000) dijelaskan bahwa pelatihan bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan sehingga *performance* karyawan pada suatu pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil Penelitian Soetjipto (2007) pada kinerja kepala desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang dan Ruwaidah (2012) terhadap produktivitas kerja Karyawan PT Wira

Mustika Indah (Pabrik Paku dan Kawat Indonesia) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil riset terdahulu dan kajian teori yang telah diuraikan maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:
H_2: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh herzberg adapun pertimbangan peneliti adalah teori yang dikembangkan oleh herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau pegawai bekerja. Sementara teori motivasi maslow berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya sedangkan teori herzberg lebih eksplisit dari teori hierarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan (Leidecker and Hall dalam Timpe, 1999).

Hasil Penelitian Sri Hartini (2012) pada kinerja kepala sekolah dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan dan Soetjipto (2007) pada kinerja kepala desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:
H_3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernab diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan. Dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, jika dibandingkan dengan karyawan lama (Sunuharyo, 1997) karena semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang pekerjaannya hal ini didukung oleh pendapat Yulianto (1990), bahwa untuk menjadikan seseorang profesional haruslah mampu menguasai dan memahami pelaksanaan bidang tugas sesuai dengan profesinya di samping terhadap pemahaman masalah aspek kehidupan lainnya, seperti etika, moral dan budaya bisa disamakan.

Hasil penelitian Sri Hartini (2012) pada kinerja kepala sekolah dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan dan Soetjipto (2007) pada kinerja kepala desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil riset terdahulu dan kajian teori yang telah diuraikan maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :
H_4: Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman kerja Kinerja Karyawan

Menurut Zainun (1996:73) pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Tovey, analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analisis tentang situasi tempat kerja untuk secara spesifik menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak terbuang percuma (dalam Irianto, 2001) Dengan motivasi yang layak pegawai dapat mempertimbangkan hal-hal seperti pekerjaan itu sendiri *(the work it sell),* prestasi yang diraih *(achievement),* peluang untuk maju *(advancement),* pengakuan orang lain *(ricognition),* tanggung jawab *(responsible).* Sedangkan faktor higienis terdiri dari: kompensasi, kondisi kerja, status, supervisi, hubungan antara manusia, dan kebijaksanaan perusahaan. Menurut Cahyono (1995) pengalaman kerja akan mempengaruhi keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas juga membuat kerja lebih efisien pendapat OG Stahl (1976) dalam Islamy (2001) bahwa *the job it self formidable instruments for training* setiap pegawai bisa belajar di tempat kerjanya masing-masing, misalnya dengan pindah tugas dari bagian satu ke bagian yang lainnya agar memperoleh tanggung jawab lain yang lebih besar.

Hasil penelitian Sri Hartini (2012) pada kinerja kepala sekolah dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan dan Soetjipto (2007) pada kinerja kepala desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang menemukan bahwa semakin tinggi kualifikasi pendidikan, frekuensi pelatihan, tinggi motivasi dan lama pengalaman maka semakin tinggi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil riset terdahulu dan kajian teori yang telah diuraikan maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H_5: Pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Marco Motor Madiun yang berjumlah 75 orang. Namun dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 orang dan hanya kembali 45 kuesioner.. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara tidak acak sehingga masing-masing anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel, dan cara yang digunakan *Accidental Sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden yang telah ditemui oleh peneliti (Sugiyono, 2011).

Definisi Operasional dan Indikator Pengukurun Variabel

a. Pendidikan (X_1)

Pendidikan merupakan usaha seseorang untuk lebih mengembangkan diri dan menbentuk manusia yang cakap serta memiliki tanggung jawab atas kesejahteraan masyarakat (Soejono, 1984). Indikator pengukuran pendidikan adalah sebagai berikut ini (Soejono,1984):

1) Menempuh pendidikan formal yang disebut sekolah.
2) Usaha sadar atau usaha sengaja untuk menjadi individu yang berpengetahuan.
3) Mengembangkan kepribadian untuk memperoleh suatu kemampuan dan memberikan pengetahuan yang lebih luas.

b. Pelatihan (X_2)

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki *performance* pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaannya (Gomez, 2000). Indikator pengukuran pelatihan adalah sebagai berikut ini (Simmamora,2009):

1) Pelatihan bermanfaat bagi individu agar lebih berkompeten.
2) Menambah kecakapan dalam berorganisasi dan pengetahuan karyawan.
3) Menambah pemahaman tentang dinamika dan pertumbuhan organisasi.

c. Motivasi (X_3)

Motivasi adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok guna menghasilkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik (Robbins, 2009). Dalam penelitian ini menggunakan 2 teori motivasi yaitu:

1) *Hygiene factor* merupakan kondisi ekstrinsik pada pekerjaan yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan.
2) Faktor Pemuas merupakan kondisi intrinsik pekerjaan yang apabila kondisi tersebut ada maka dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Indikator pengukuran motivasi ditampilkan pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1 : **Pengukuran Motivasi Menurut Teori 2 Faktor Herzberg**

Higienis	***Satisfiers***
Gaji atau upah *(Wages or Salaries)*	Prestasi *(Achievement)*
Konsidi kerja *(Working condition)*	Pengakuan *(Recognition)*

Kebijakan dan administrasi perusahaan *(Companypolicy and administration)*	Pekerjaan itu sendiri *(The work it self)*
Hubungan antar pribadi	Tanggung jawab *(Responsible)*
Kualitas supervisi.	Pengembangan potensi individu *(Advancement)*

Sumber: Nimran (1999)

d. Pengalaman kerja (X_4)

Pengalaman kerja merupakan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan membuat kerja lebih efisien (Cahyono, 1995). Indikator pengukuran pengalaman kerja mengacu pada Stahl (1976) dalam Islamy (2001) sebagai berikut: (1) Pengalaman bekerja memudahkan karyawan untuk melakukan tugas berdasarkan fungsinya. (2) Terlatih untuk mengembangkan kecakapan dalam memecahkan masalah. (3) Terlatih dalam mengungkapkan pendapat yang dapat menyakinkan pihak lain dalam suatu kesepakatan.

e. Kinerja Karyawan (Y)

Pengukuran kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai (Simammora, 2009). pengukuran ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Indikator pengukuran kinerja karyawan mengacu pada Dharma (1985), sebagai berikut:

1) Kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan).
2) Kualitas (mutu yang dihasilkan).
3) Ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	T_{hitung}	Sig
X1	-0,014	-0,104	0,918
X2	0,072	0,440	0,662
X3	0,452	3,204	0,003
X4	0,337	2,491	0,017
Constanta	0,564		
R^2	59,2%		
Adjusted R Square	55,1%		
F			14,512

(Sumber: Pengolahan Data, 2014)

$Y = 0,564 - 0,014X_1 + 0,072X_2 + 0,452X_3 + 0,337X_4 + e$

a = 0,564 merupakan konstanta dari persamaan regresi. Nilai a menunjukkan jika Variabel pendidikan (XI), variabel pelatihan (X2), variabel motivasi (X3), dan variabel pengalaman kerja (X4) mempunyai nilai nol maka maka kinerja (Y) sebesar 56,4%.

b1 = -0,014 artinya setiap ada perubahan pendidikan (X_1) sebesar 1%, maka kinerja (Y) akan berkurang sebesar 1,4% dengan asumsi variabel lain dianggap Konstan.

b2 = 0,072 artinya setiap adapeningkatan pelatihan (X_2) sebesar 1%, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 7,2%. Dengan asumsi Variabel lain dianggap Konstan.

b3 = 0,452 artinya setiap ada perubahan motivasi (X_3) sebesar 1%, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 45,2%. Dengan asumsi Variabel lain dianggap Konstan.

b4 = 0,337 artinya setiap ada peningkatan pelatihan (X,) sebesar 1%, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 33,7%. Dengan asumsi Variabel lain dianggap Konstan.

Pembahasan

Pengaruh pendidikan jika dilihat t_{hitung} sebesar -0,104 > t_{tabel} (df=45-4) diperoleh t_{tabel} sebesar -2,01954 dan *p-value* > α 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H1) yang menyatakan "Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan", ditolak atau artinya pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan jika dilihat t_{hitung} sebesar 0,662 < t_{tabel} (df=45-4) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,01954 dan *p-value* > α 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H2) yang menyatakan "Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan", ditolak atau artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi jika dilihat t_{hitung} sebesar 3,204 > t_{tabel} (df=45-4) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,01954 dan *p-value* > α 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H3) yang menyatakan "Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan", diterima atau artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengalaman kerja jika dilihat t_{hitung} sebesar 2,491 > t_{tabel} (df=45-4) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,01954 dan *p-value* > α 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H4) yang menyatakan "Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan", diterima atau artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dari perhitungan regresi seperti yang ditampilkan pada tabel nilai F_{hitung} sebesar 14,512 sedangkan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% (p<0,05; dfl=4; df2 =40) maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,61 oleh karena F_{hitung} > F_{tabel} maka hipotesis Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (XI), variabel pelatihan (X2), variabel motivasi (X3), dan variabel pengalaman (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis data dapat diperoleh bentuk persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,564 - 0,014X_1 + 0,072X_2 + 0,452X_3 + 0,337X_4 + e$$

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,592 dapat dikatakan bahwa 59,2% perubahan kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh faktor pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), motivasi(X_3), dan pengalaman kerja(X_4) secara bersama-sama dan sisanya 40,8% (100%-59,2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan model tersebut. Variabel pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel pelatihan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi PT Marco Motor Madiun : Hasil penelitian ini variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT Marco Motor Madiun diharapkan melakukan evaluasi kinerja sebagai dasar penentuan kebutuhan sedangkan variabel motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu PT Marco Motor Madiun diharapkan lebih menjaga loyalitas dan penghargaan bagi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya : Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan 59,2% dan masih ada 40,8% yang tidak masuk dalam penelitian. Oleh karena itu penelitian ke depan diharapkan dapat menambah variabel lain untuk meningkatkan koefisien determinasi dengan menambah populasi dan sampel.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Cahyono, T. B. 1995. *Pendidikan dan Pelatihan Sumber daya Manusia*. Jakarta: IPWI.

Dharma. 1985. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Djarwanto. 1996. Mengenal Beberapa Uji *Statistik* dalam Penelitian. Yogyakarta: Liberty.

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan ke IV.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gomes. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: ANDI.

Handoko, T. H. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

_____. 1993. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hartini, S. 2012. Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar se Kecamatan Wiradesa Kebupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 1 No 3. hal 331-334.

Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Manullang. M. 1984. *Managemenet Personalia.* Semarang: Ghalia Indonesia.

Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Nimran, U. 2002. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Citra Media

Robbins, dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi (Organization Behaviour).* Jakarta: Salemba.

Rofi, A. N. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3.No 1. Halaman 5.

Santoso, Singgih. 2002. *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Schuler, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. 1999. *Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi; Untuk Menghadapi Perubahan Lingkungan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Soejono. 1984. *Ilmu Pendidikan Umum*. Bandung: CV. Ilmu.

Soetjipto. 2007. Pengaruh faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa (Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang). *Jurnal Manajemen*. Vol. 5 no 1. hal 159-165.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Bandung: Penerbit Alfabeta.

_____. 2011. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Bandung: Penerbit Alfabeta.

Zainun, H. B. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.* Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

9 772338 657003

Hak Kopi *(copy right)* atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.