

PENGARUH KEDISIPLINAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA DI GRESIK

Susetyorinini, Nova Aliyatul Faizah

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of Discipline, level of education, and work experience effect on the employees performance in PT. ISS Indonesia in Gresik. The data were obtained from the presentation of data from the respondents (questionnaire). And results of other studies that relevant with the object studied, in this case the primary data from the PT. ISS Indonesia in Gresik. The statistical analysis used in this study is multiple regression analysis using SPSS 16. The findings of the study suggest that the Discipline, level of education, and work experience simultaneously (together) and significantly effect on the employees performance in PT. ISS Indonesia in Gresik. This is evidenced by the results of the F test with a significance level below 0,05. Discipline, level of education, and work experience variable are partially an significantly effect on the employees performance. This is evidenced by the result of the t test, independent variables are effect each dependent variable if the significance level below 0,05.

Keywords : Discipline, level of education, work experience and employees performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas SDM ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk

meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kedisiplinan karyawan. Menurut Sondang (2015:305), "Kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya". Tingkat Pendidikan karyawan juga mempengaruhi

pemahaman pekerjaannya antara tingkat pendidikan yang lebih tinggi dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah menurut (UU RI No. 20, 2003) Tingkat Pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran".Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berbeda-beda. Sebagian karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja. Menurut Siagian (2001:75) dalam Nurriki (2016), "pengalaman kerja sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya".

Menurut Mangkunegara (2015:67), "kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi/perusahaan tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan. (Sedarmayanti,2017:287).

Melihat betapa pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yang sangat berperan aktif dalam menentukan kemajuan atau kemunduran perusahaan, maka sangat diperlukan dalam mengetahui beberapa hal yang menjadikan faktor meningkatnya kinerja karyawan perusahaan agar dapat memberikan nilai tambah yang baik bagi perusahaan.

PT. ISS Indonesia adalah salah satu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja di Indonesia. Bidang jasa yang disediakan oleh PT. ISS Indonesia adalah *Cleaning, Gardening, Office Boy, Receptionist*. PT. ISS Indonesia menjadi salah satu kontraktor

di PT. Cargill Indonesia di Gresik, untuk mencapai tujuan perusahaan setiap karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Kelebihan dari PT. ISS Indonesia di Gresik ini adalah merupakan perusahaan modal asing, sudah memenuhi sistem legalitas Dinas Tenaga Kerja, sudah menjalankan ISO 9001 (Mutu), ISO 22000 (Keamanan Pangan), OHAS 18001 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), ISO 14001 (Manajemen Lingkungan), ISO 21500 (Project Manajemen), ISO 27001 (Keamanan Informasi). Kekurangan dari perusahaan ini adalah belum tercapainya target perusahaan atas kinerja karyawan diantaranya jam kerja sesuai dengan perjanjian, kedisiplinan karyawan, kesadaran akan tanggung jawab, gaji yang sesuai dengan kontrak kerja, posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja tidak sesuai dengan posisinya. Dari beberapa faktor tersebut peneliti akan melakukan penelitian atas beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu Kedisiplinan, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka akan dilakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH KEDISIPLINAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA DI GRESIK**".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

- 1) Apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik?
- 2) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik?

- 3) Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik?
- 4) Apakah kedisiplinan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.
- 2) Mengetahui pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.
- 3) Mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.
- 4) Mengatahui pengaruh kedisiplinan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:117), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini seluruh populasi 132 karyawan PT. ISS Indonesia digunakan.

Menurut Sugiyono (2015:118), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang diambil 99 responden

Definisi Operasional

Kedisiplinan

Menurut (Sondang 2015:305), Kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sama halnya dengan jenjang pendidikan yang bermakna tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuannya yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan (UU RI No. 20 tahun 2003).

a. Pengalaman Kerja

Menurut Siagian (2001:75) dalam Nurrike (2016), “pengalaman kerja sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya”.

b. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Metode Analisis

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang digunakan mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Sedangkan reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat

pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam upaya untuk memperoleh hasil analisa regresi yang valid. Asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak.
 - b. Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak.
 - c. Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.
 - d. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
 - e. Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi linier berganda tidak terjadi autokorelasi
- ## 3. Analisis Regresi Linier Berganda
- Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- ## 4. Analisis koefisien determinasi (R^2)
- Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- ## 5. Pengujian Hipotesis
- a. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
 - b. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Hipotesis yang akan diuji : terdapat pengaruh secara simultan(bersama-sama) antara kedisiplinan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun kriterianya pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} = F_{tabel}$ dan nilai Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan.
- b. Jika $F_{hitung} = F_{tabel}$ dan Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Pengujian secara Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Kriteria Pengguna :

- 1) Variabel kedisiplinan, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel kedisiplinan, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel tingkat pendidikan, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 4) Variabel tingkat pendidikan, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya variabel tingkat pendidikan tidak

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 5) Variabel pengalaman kerja, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 6) Variabel pengalaman kerja, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3). Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai R Square, nilai ini dapat naik atau turun apabila satu variabel ditambahkan ke dalam model yang diuji. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,696. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas yaitu kedisiplinan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja sebesar 69,6 % sedangkan sisanya sebesar 30,4 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (kedisiplinan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa

kepuasan konsumen secara signifikan dipengaruhi oleh kedisiplinan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Kedisiplinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,011. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.

Tingkat Pendidikan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.

Pengalaman Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini mengandung arti bahwa semakin lama pengalaman kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian, adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.
- 2) Variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.

- 3) Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin lama pengalaman kerja maka semakin baik kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.
- 4) Secara simultan variabel kedisiplinan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kedisiplinan, semakin tinggi tingkat pendidikan, dan semakin lama pengalaman kerja maka semakin baik kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Gresik.

Saran

Peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

- 1) Bagi Perusahaan
 - a) Perusahaan hendaknya meningkatkan kedisiplinan mulai dari atasan hingga bawahan.
 - b) Tingkat pendidikan juga berpengaruh signifikan (semakin bagus tingkat pendidikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya) dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
 - c) Pengalaman Kerja yang dilihat dari lamanya bekerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu karyawan harus bisa mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya
 - a) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel penelitian lain yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat memperkuat pengaruh variabel kedisiplinan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Bagi Akademis
 - a) Untuk universitas gresik lebih meningkatkan kualitas seluruh program studi yang ada terutama program studi manajemen, misalnya dengan meningkatkan standart akreditasi yang sudah ada, sehingga seluruh program studi yang ditawarkan dapat diminati seluruhnya oleh mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas dan Lucky. 2015. *Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara*.
- Andriyanto, Hengki, 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dikantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser*.
- Asmara dan Titin, 2016. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akasindo Karya Gemilang di Pekanbaru*.
- Bistok dan Muji, 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Durai, Pravin. 2010. *Human Resource Manajemen*. India : Pearson.
- Gary, Desseler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pearson. Boston.
- Ghozali, imam, 2017. *Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, 2010. *Penelitian skripsi kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Habibah, Nurrike. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja*.

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilham, Aris, Priyono, dan Syafi'i. 2015. Effect of Training, Compensation and work discipline Against employee job performance.
- Ketut Edy, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus, 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sedarmayanti, M.Pd, Apu. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. cetakan kedua. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Poltak, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. cetakan pertama. bumi aksara. Jakarta.
- Siregar, Syofian, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ketiga. Prenadaedia Group. Jakarta.
- Soleman, Mahmud, 2017. The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of The *Perusahaan*. cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi dua. Alfabeta. Bandung.
- Neurman, Lawrence, 2016. *Metode Penelitian Sosial : Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Pearson. Boston.
- Romauli, Rosinta, 2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugra National Resilience Institute of The Republic of Indonesia.
- Sondang, P. Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan dua puluh tiga. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke dua puluh dua. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke dua puluh enam. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edi. 2015. *Budaya Organisasi*. cetakan ke empat. Prenadamedia group. Jakarta.
- Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.