
**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA INDUSTRI KECIL DI WONOSOBO
(STUDI KASUS INDUSTRI KECIL KONVEKSI SILMA HIJAB)**

Nur Wakhidah, M.Trihudyatmanto, Heri Purwanto
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sains Al Quran Jawa Tengah
Email: nwahida163@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja, pendidikan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Silma Hijab di Wonosobo. Sehingga dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pada Konveksi Silma Hijab dengan menggunakan metode sensus.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Silma Hijab di Wonosobo dapat hasil bahwa seluruh variabel independen terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : pengalaman kerja, pendidikan, kompensasi, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This research purposes to finding the effect of the influence between work experience, education, and compensation for employee performance on convection silma hijab Wonosobo. So as to from the result of research is expected can provide an illustration of the influence of work experience, education, and compensation for employee performance on convection silma hijab Wonosobo.

The testing of hypothesis in this research used a multiple linear regression analysis, test t, test F and coefficient determination (R^2). Population in this research is 50 an employee convection silma hijab Wonosobo, by using the census method.

Based on the result of this research on the influence work experience, education, and compensation for employee performance on convection silma hijab Wonosobo, obtained the result that the influence of all variable independent employee performance showed the significant, it can be argued that all variable significant positive on employee performance.

Keywords : work experience, education, compensation, and employee performance

1. PENDAHULUAN

Keberlangsungan usaha juga tidak bisa terhindar dari adanya persaingan, dampak negatif dari persaingan global menyebabkan banyaknya barang import yang masuk ke Indonesia yang akan mengancam industri lokal dalam bersaing dengan produk-produk luar negeri yang jauh lebih berkualitas.). Sektor industri kecil dilihat dari perkembangannya memiliki peluang yang besar untuk meningkatkan perekonomian di Indonesia, dengan menggunakan teknologi yang sekarang semakin maju dan modern perkembangannya akan sangat cepat. Secara umum dapat dikatakan bahwa semakin tinggi teknologi yang digunakan maka akan semakin besar kemampuannya untuk memperbesar tingkat produksi dan pembangunan ekonomi. Upaya peningkatan kinerja sektor industri kecil maka diperlukan usaha-usaha dalam proses mendukung perkembangan, hal ini karena sektor industri kecil memiliki peranan yang sangat besar dalam perekonomian bangsa Indonesia.

Menurut dirjen Industri Kecil Menengah (IKM) Kementrian Perindustrian, Euis Saidah, terdapat dua puluh juta penduduk Indonesia yang menggunakan hijab. Hal ini selaras dengan perkembangannya industri *fashion muslim* sebesar tujuh puluh persen tiap tahunnya. Secara umum, industri *fashion muslim* ini mampu menyumbang lima puluh persen dari pendapatan negara di bidang industri kreatif dan terdapat 2-3 persen pertumbuhan ekspor setiap tahunnya.

Wonosobo adalah sebuah kota kecil yang berada di Jawa Tengah dengan tingkat konsumsi sandang pangan yang cukup tinggi, dikenal sebagai kota pesantren dimana banyak sekali yayasan yang membentuk sebuah pondok pesantren. Salah satunya Pondok Pesantren Manba'ul Anwar yang alamatnya di Desa Krasak, Kecamatan Mojotengah, Kabupaten Wonosobo. Pendiri usaha mandiri dari konveksi Silma Hijab tersebut adalah Ibu Tri Mas'udah, beliau adalah istri dari Abah Yai Amin Ridlo yang memiliki Pondok Pesantren Manba'ul Anwar. Usaha ini memproduksi barang kebutuhan sandang diantaranya ada kerudung, pakaian, dan mukena. Berdiri sejak tahun 2004. Perusahaan melakukan inovasi produk, yang membuahkan beberapa variasi

produk seperti: kerudung, kemeja, mukena dan gamis. Usaha ini bergerak di bidang industri pengelolaan barang setengah jadi menjadi barang jadi.

Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan. Menurut Prawirosentono, ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja antara lain:

Tabel 1. Penilaian kinerja karyawan Konveksi Silma Hijab Wonosobo

No.	Unsur	2017		2018		2019	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1.	Pengetahuan yang dimiliki	90	Baik	89	Baik	88	Baik
2.	Ketepatan waktu	85	Baik	86	Baik	90	Baik
3.	Kualitas pekerjaan	79	Cukup	82	Baik	84	Baik
4.	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	83	Baik	86	Baik	85	Baik
5.	Pengetahuan teknis seputar pekerjaan	85	Baik	88	Baik	79	Cukup
6.	<i>Self confident</i>	80	Cukup	90	Baik	80	Cukup
7.	Kemampuan menyesuaikan diri	87	Baik	85	Baik	87	Baik
8.	Komunikasi antar karyawan	90	Baik	91	Amat baik	87	Baik
9.	Kerjasama tim	89	Baik	86	Baik	88	Baik
10.	Kemampuan menyampaikan ide	87	Baik	90	Baik	89	Baik
11.	Kemampuan mengatur pekerjaan	86	Baik	87	Baik	85	Baik
12.	Kepemimpinan	90	Baik	92	Amat baik	87	Baik
13.	Kemampuan mengembangkan diri	85	Baik	88	Baik	85	Baik
14.	Disiplin ilmu	88	Baik	87	Baik	84	Baik
Jumlah		1.204		1.313		1.198	
Jumlah rata-rata		86	Baik	93,7	Amat baik	85,5	Baik

Sumber: Konveksi Silma Hijab Wonosobo

Dilihat dari data di atas yang diperoleh selama tiga tahun terakhir terjadi fluktuatif. Rata-rata kinerja pada tahun 2017 sudah baik,

pada tahun 2018 terjadi peningkatan tetapi pada tahun 2019 terjadi penurunan lagi. Dalam sebuah bisnis tentunya suatu perusahaan menginginkan hasil yang maksimal, pasang surutnya pencapaian bisa saja terjadi, peneliti berasumsi bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti faktor tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi dan lain-lain. Dan jika faktor-faktor itu bisa ditingkatkan lagi dipastikan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Bill Foster dalam Khoirul Efendi Lubis, (2012 :22).

Menurut Herman H. Home berpendapat bahwa pendidikan harus dipandang sebagai suatu proses penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar, dengan sesama manusia, dengan tabiat tertinggi dan kosmos. Menurut Marzuki (2010: 136-140) konsep dasar pendidikan nonformal perlu kita ketahui dengan alasan sebagai konsep dasar sangat diperlukan karena merupakan kerangka umum untuk menganalisis fenomena-fenomena pendidikan yang terjadi di masyarakat.

Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Simanjuntak, Afrina. 2015. Yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Emtek Engineering Batam. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian yang sekarang antara lain : 1) sampel yang digunakan oleh sebelumnya adalah PT. Emtek Engineering Batam sedangkan penelitian yang sekarang di konveksi Silma Hijab Wonosobo, 2) periode penelitian yang digunakan oleh sebelumnya adalah tahun 2015, karena waktu semakin berputar maka dilakukan penelitian lagi pada periode ini yaitu tahun 2020. Menurut Rossi Sanusi penelitian replikasi

dapat diartikan sebagai penelitian yang menanggapi penelitian-penelitian sebelumnya yang berupaya menjawab masalah penelitian yang sama. Pada dasarnya sebuah penelitian itu perlu untuk direplikasi untuk memastikan bahwa penelitian-penelitian terdahulu itu konsisten dari waktu ke waktu. Dengan demikian kita bisa mendapatkan bukti akan sebuah jawaban pertanyaan secara lebih akurat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka ditemukan masalah yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : Pengalaman kerja, Latar belakang pendidikan, dan Kompensasi (Simanjuntak, Afrina. 2015)

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Tujuan khusus:
 - Untuk membuktikan apakah pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan kompensasi mempengaruhi turunnya kinerja karyawan pada industri kecil konveksi Silma Hijab di Wonosobo.
2. Tujuan umum
 - a. Untuk membuktikan pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil konveksi Silma Hijab di Wonosobo.
 - b. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri kecil konveksi Silma Hijab di Wonosobo.
 - c. Untuk membuktikan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada industri kecil konveksi Silma Hijab di Wonosobo.

Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
 - Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini didapat dalam rangka kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an.
2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dan karyawan mengenai pentingnya pengalaman kerja, pendidikan, dan kompensasi agar karyawan dan perusahaan saling timbal balik dalam kegiatannya untuk perkembangan usaha sehingga perusahaan dapat mengetahui kinerja karyawan meningkat atau menurun serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja

Mangkunegara (2001) telah menyatakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013 : 117).

Pendidikan

Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sistem pendidikan persekolahan yang berorientasi pada pemberian layanan pendidikan kepada kelompok masyarakat yang karena sesuatu hal tidak dapat mengikuti pendidikan nonformal disekolah.

Kompensasi

Menurut Sastrohardiwiryo (2005:181) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

1. Pengaruh pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan

Matnis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan penelitian (Lestari, Ayu. 2016), Penelitian oleh (Fauzi, Latifah Isnaini. 2018), dan Penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, Afrina. 2015) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. artinya semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seseorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

H1 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Pendidikan Terhadap kinerja Karyawan

Menurut Marzuki (2010) konsep dasar pendidikan nonformal perlu kita ketahui dengan alasan sebagai konsep dasar sangat diperlukan karena merupakan kerangka umum untuk menganalisis fenomena-fenomena pendidikan yang terjadi di masyarakat.

Berdasarkan penelitian (Septarina, Mifta. 2017.), (Lumanauw, Bode. 2017), dan penelitian (Sartika, Dewi. 2016). menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

H2 : Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan

Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Berdasarkan penelitian (Dwianto, Agung Surya. 2019), Penelitian (Simanjuntak, Afrina. 2015) dan penelitian oleh (Sartika, Dewi. 2016) Menyatakan bahwa kompensasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis, dan bersifat dengan tujuan untuk menguji yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Daerah yang menjadi sasaran penelitian adalah Desa Krasak Kota Wonosobo, Provinsi Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini dengan pertimbangan bahwa Wonosobo merupakan salah satu kota di Jawa Tengah yang perkembangan industri kecilnya cukup pesat. Adapun waktu dari penelitian ini dilakukan di bulan Juni 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama. Penelitian ini mengambil kasus pada karyawan konveksi Silma Hijab sebanyak 50 orang. Menurut Sugiyono (2003) sampling adalah teknik. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan angket (kuesioner) dengan cara mendatangi responden secara langsung diharapkan tingkat *response rate* akan tinggi.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kinerja

Mangkunegara (2001) telah menyatakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.. Terdiri dari 3 pertanyaan dengan 5 point skala likert.

Pengalaman kerja

Menurut Ranupandojo (1984) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Untuk

variabel ini diukur berdasarkan lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan yang dinyatakan dalam satuan tahunan. Terdiri dari 3 pertanyaan dengan 5 poin skala likert

Pendidikan

Menurut UU No. 20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan merupakan lama tahun sekolah yang diikuti oleh responden. Terdiri dari 2 pertanyaan dan 5 poin skala likert.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai suatu balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 1997). Adapun bentuk kompensasi adalah upah dan gaji. Kompensasi dinyatakan dalam jam, hari, mingguan, atau tahunan. Terdiri dengan 2 pertanyaan dengan 5 point likert.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas umumnya dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Kalkulus *cronbach alpha based on standardized item* memanfaatkan bb antuan SPSS, dan batas kritis nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,70. Jadi nilai *cronbach alpha* >0,70 merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel (Ghozali,2006).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini menggunakan *kolmogrov smirnov*. Data akan terdistribusi normal bila nilai signifikan >0,05 maka Ho diterima yang berarti variable berdistribusi normal dan jika probabilitas kurang dari 0.05 maka Ho ditolak yang berarti variabel tidak berdistribusikan normal (Ghozali, 2006).

Uji Multikolonieritas

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas maka dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Apakah nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independenya (Ghozali, 2006).

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksiapan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari variabel tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika angka signifikan yang diperoleh dari persamaan regresi yang baru lebih besar dari alpha 5% maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika angka signifikan yang diperoleh lebih kecil dari alpha 5% maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

Goodness of Fit Model (Uji F)

Uji *Good of Fit* Model atau uji ketepatan model merupakan uji yang bertujuan untuk menentukan apakah spesifikasi model yang ditetapkan sudah tepat atau tidak (Sulisyanto, 2011).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas data

Variabel kinerja karyawan mempunyai kisaran kolerasi antara 0,802 sampai 0,812 dan signifikan pada 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang kinerja karyawan yang mengukur variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid. Variabel kualitas layanan mempunyai kisaran kolerasi antara 0,826 sampai 0,884 dan signifikan pada 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang pengalaman kerja yang mengukur variabel pengalaman kerja dapat dinyatakan valid. Variabel pendidikan mempunyai kisaran kolerasi antara 0,872 sampai 0,910 dan signifikan pada 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan

tentang pendidikan yang mengukur variabel pendidikan dapat dinyatakan valid. Variabel kompensasi mempunyai kisaran kolerasi antara 0,880 sampai 0,891 dan signifikan pada 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang kompensasi yang mengukur variabel kompensasi dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Secara keseluruhan uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas *cronbach alpha* 0,70. Sehingga seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, pengalaman kerja, pendidikan, dan kompensasi adalah reliabel.

Goodness of Fit Model (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh F_{hitung} 13,190 sedangkan untuk F_{tabel} 2,81 dengan signifikansi 0,000 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < probabilitas$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang berbentuk memenuhi kriteria cocok (fit). Sehingga bisa digunakan untuk uji pengaruh. Selain itu, hasil pengujian juga dapat memberikan kesimpulan bahwa variabel pengalaman kerja, Pendidikan dan kompensasi kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Berganda

Hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,713 + 0,183X_1 + 0,456X_2 + 0,359X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 3,713 artinya apabila pengalaman kerja, Pendidikan dan kompensasi dalam keadaan konstan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 3,713.
- Nilai koefisien sebesar 0,183 menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila Pengalaman Kerja naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,183 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien sebesar 0,456 menyatakan bahwa variabel Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila pendidikan naik satu satuan maka

variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,456 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

- d. Nilai koefisien sebesar 0,359 menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,359 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Hasil dari regresi diperoleh *adjusted R square* sebesar 0,427 artinya variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu pengalaman kerja (X_1), pendidikan (X_2), kompensasi (X_3), sebesar 42,7%, menjelaskan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh (X) yaitu pengalaman kerja (X_1), pendidikan (X_2), kompensasi (X_3).

Pembahasan

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Silma Hijab di Wonosobo

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan memberi dampak yang baik untuk kinerja karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lestari, Ayu (2016) yang memperoleh hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, Latifah Isnaini (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak, Afrina (2015) juga mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa semakin banyak pengalaman yang didapat oleh seorang karyawan akan membuat karyawan semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi Silma Hijab di Wonosobo

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki akan memberi dampak yang baik untuk kinerja karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septarina, Mifta (2017) bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Lumanauw, Bode (2017) juga menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sartika, Dewi juga menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif pendidikan terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa pendidikan sangat penting untuk mengembangkan kemampuan diri pada karyawan. Peran pendidikan juga untuk membentuk dan mempersiapkan sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan yang lebih baik lagi. Maka semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada konveksi Silma Hijab di Wonosobo.

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa semakin banyak kompensasi yang diberikan perusahaan maka berdampak positif pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwianto, Agung Surya (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Simanjuntak, Afrina (2015) juga

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Sartika, Dewi (2016) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa karyawan cukup rutin diberikan kompensasi dan karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan karena dinilai sesuai dengan hasil kerjanya, dan juga dapat mencukupi kebutuhan dan mensejahterakan kehidupannya.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada konveksi silma hijab, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengalaman kinerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan.
2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Semakin banyak nominal kompensasi maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis membuat saran untuk beberapa pihak yang berkepentingan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan lagi dalam pembagian kompensasi dibedakan berdasarkan

pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga karyawan merasa bahwa pendidikan dan pengalaman kerja itu sangatlah penting, kemudian dengan pendidikan karyawan merasa dihargai serta kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan di perusahaan tersebut akan memiliki aset SDM yang berkualitas.

2. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan karyawan. Sehingga karyawan menyadari pentingnya pengembangan diri dan perubahan diri menuju eksistensi di dalam kerjanya.

Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung oleh peneliti dalam proses penelitian ini ada beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Karena jumlah responden hanya 50 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini hanya menerapkan metode survey melalui kuesioner sehingga kurang tajam dan akurat dalam menggali informasi dari responden, sehingga memungkinkan responden tidak menyampaikan informasi yang sesungguhnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik [BPS], 2018. Jawa Tengah. [Diakses September 2020].
- Dwianto, A, S. 2019. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia*. Universitas Negeri Jakarta.
- Fauzi, L. I. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Abadi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghazali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi*

- Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T . H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Lestari, A. 2016. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Cirebon*. Institute Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon.
- Lumanauw, B. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penelitian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”. BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Vithazal dan Sagala, Ella Juavani.2013. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Grafindo
- Robbins, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.<https://rossisanusi.wordpress.com/2016/11/08/penelitian-replikasi-2> (diakses 1 november 2020)
- Sahid Raharjo. 2018. *SPSS Indonesia Olah Data Statistik SPSS*. [Diakses 10 Agustus 2020. 08.17 WIB]. Dapat diakses dari : <https://www.spssindonesia.com/?m=1>
- Septarina, M. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah.
- Simanjutak, A. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Emtek Engineering Batam*. Politeknik Batam.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
<https://www.bps.go.id/publication/2018/07/03/5a963c1ea9b0fed6497d0845/statistik-indonesia-2018.html>
<https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-20-2003-sistem-pendidikan-nasional> (diakses pada tanggal 1 november 2020)