

PENGARUH MASA KERJA, PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) AREA MANADO.

INFLUENCE OF WORKING TIME, WORK EXPERIENCE, EDUCATION, TRAINING AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN (Persero) AREA MANADO.

Oleh :

Elsa M. Kereh¹
Victor P. Lengkong²
Farlane S. Rumokoy³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

Email :

¹michikoelsa@gmail.com
²vpk.lengkong@unsrat.ac.id
³farlanesrumokoy@unsrat.ac.id

Abstrak : Besarnya peranan karyawan pada masa kerja perusahaan dapat diukur dengan produktivitas. Pentingnya peranan karyawan didalam mencapai tujuan perusahaan, sewajarnya bila pimpinan selalu memberi perhatian pada karyawan dan keluarganya. Untuk mendapatkan hasil proses produksi yang baik pimpinan perusahaan melakukan kerja sama demi kelancaran usaha yang akan meningkatkan produksi sedangkan pemberian hasil disesuaikan dengan prestasi kerja karyawannya. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan bertambahnya kemampuan kerja dalam memproduksi barang, maka akan diperoleh penurunan biaya yang relatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado, sedangkan secara parsial Masa kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan tidak berpengaruh. Saran yang diberikan adalah agar lebih meningkatkan informasi tentang Pelatihan sehingga karyawan yang ingin mengikuti pelatihan lebih mengetahui informasinya serta dapat lebih *focus* dalam mengembangkan *skill*nya lewat pelatihan yang diadakan oleh PT. PLN (Persero) Area Manado.

Kata Kunci: masa kerja, pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan, kompetensi, kinerja karyawan

Abstract: The magnitude of the role of employees in the company's tenure can be measured by productivity. The importance of the role of employees in achieving company goals, naturally if the leader always gives attention to employees and their families. To get the results of a good production process, the company leader conducts cooperation for the smooth running of the business which will increase production while the provision of results is adjusted to the work performance of its employees. Work ability can affect employee productivity. With the increasing ability to work in producing goods, there will be a decrease in relative costs. This study aims to determine the effect of Work Period, Work Experience, Education, Training and Competence on Employee Performance of PT. PLN (Persero) Manado Area. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the study show that simultaneously Work Period, Work Experience, Education, Training and Competence affect the Employee Performance of PT. PLN (Persero) Manado Area, while partially Working period, Work Experience, and Education have no effect. The advice given is the research that will be carried out later in order to expand the research by adding other factors that might influence the performance of employees who have not been studied in this study so that the result of the study can better describe the result of the study can better describe the actual conditions over the long term.

Keywords: work period, work experience, education, training, competence, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Besarnya peranan karyawan pada masa kerja perusahaan dapat diukur dengan produktivitas. Pentingnya peranan karyawan didalam mencapai tujuan perusahaan, sewajarnya bila pimpinan selalu memberi perhatian pada karyawan dan keluarganya. Untuk mendapatkan hasil proses produksi yang baik pimpinan perusahaan melakukan kerja sama demi kelancaran usaha yang akan meningkatkan produksi sedangkan pemberian hasil disesuaikan dengan prestasi kerja karyawannya. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan bertambahnya kemampuan kerja dalam memproduksi barang, maka akan diperoleh penurunan biaya yang relatif.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan masa kerja yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Area Manado
2. Pelaksanaan pengalaman kerja yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Area Manado
3. Pelaksanaan pendidikan yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
4. Pelaksanaan pelatihan yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
5. Pelaksanaan kompetensi yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Area Manado
6. Pengaruh masa kerja, pengalaman kerja, pendidikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Masa Kerja

Menurut Oktaviani (2009) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi.

Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Pendidikan

Menurut Suherman (2011:54) secara operasional pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian "nilai" atau "tatanan" ideal dari pendidik kepada peserta didik dengan tujuan utama agar peserta didik memperoleh IPTEK yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupannya. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang baik, *inputnya* lengkap, prosesnya mapan dan *outputnya* tentu saja *representative* (memadai) sampai evaluasinya yang tepat dan dapat memberikan *feedback* atau umpan balik yang positif.

Pelatihan

Menurut Rachmawati (2008:110) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kompetensi

Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas

makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

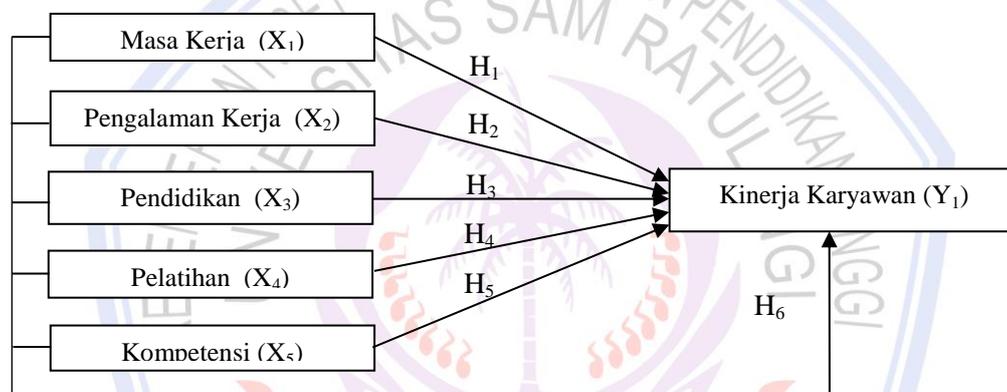
Kinerja

Menurut Hasibuan (2011:94), Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Terdahulu

Turere (2013) berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey. Yakub, Tulim, Suharsil (2014) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero). Safitri (2014) berjudul Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga Masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₂ : Diduga Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₃ : Diduga Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₄ : Diduga Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₅ : Diduga Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₆ : Diduga Masa kerja, Pengalaman kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dilihat dari tingkat eksplanasi merupakan jenis penelitian asosiatif dan deskriptif. Jenis penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2011:55). Sedangkan jenis penelitian deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang dilakukan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian bertempat pada PT. PLN Area Manado, Waktu Penelitian di mulai dari bulan September 2018 sampai dengan November 2018.

Populasi dan Sampel

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Area Manado yang berjumlah 85 Orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel Karakteristik dimana sampel yang di ambil adalah seluruh jumlah dari populasi, yang berjumlah 85 Orang Responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode kuisisioner dan kepustakaan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 10% nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *oneshot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0,6

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $<$ 10 (Ghozali, 2009).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013).

a) $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b) $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009).

1. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a. $H_o : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Masa Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Pendidikan (X_3), Pelatihan (X_4), Kompetensi (X_5) dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

b. $H_a : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Masa Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Pendidikan (X_3), Pelatihan (X_4), Kompetensi (X_5) dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

a. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_o ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_o diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap responden untuk melihat hasil valid dan reliabel instrumen penelitian yang digunakan dalam hal ini kuesioner penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba dilakukan setelah instrumen/kuesioner selesai disusun, instrumen tersebut diuji cobakan pada sampel darimana populasi diambil. Jumlah anggota yang digunakan adalah 30 orang sebagai responden.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrument penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Masa Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0.878	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{1,2}$	0.754	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{1,3}$	0.806	0.3610	0,000	0,05	Valid
Pengalaman Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0.978	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{2,2}$	0.909	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{2,3}$	0.978	0.3610	0,000	0,05	Valid
Pendidikan (X_3)	$X_{3,1}$	0.977	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{3,2}$	0.904	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{3,3}$	0.977	0.3610	0,000	0,05	Valid
Pelatihan (X_4)	$X_{4,1}$	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{4,2}$	0.948	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{4,3}$	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kompetensi (X_5)	$X_{5,1}$	0.977	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{5,2}$	0.904	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{5,3}$	0.977	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y_2	0.948	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y_3	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0, 2018

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Masa Kerja (X_1)	0.743	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_2)	0.952	Sangat Reliabel
Pendidikan (X_3)	0.949	Sangat Reliabel
Pelatihan (X_4)	0.969	Sangat Reliabel
Kompetensi (X_5)	0.949	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.969	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0, 2018

Uji Multikolinearitas

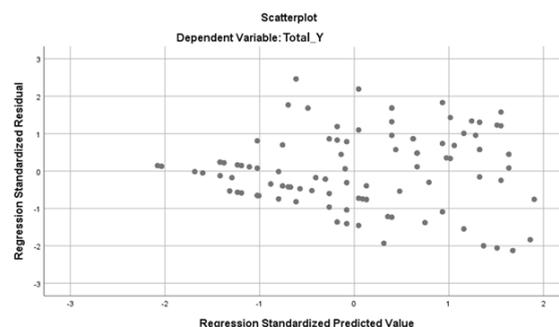
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Masa Kerja (X_1)	2.919	0.343	Non multikolinieritas
Pengalaman Kerja (X_2)	1.110	0.901	Non multikolinieritas
Pendidikan (X_3)	3.414	0.293	Non multikolinieritas
Pelatihan (X_4)	1.170	0.854	Non multikolinieritas
Kompetensi (X_5)	1.613	0.620	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0, 2018

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X_1 Masa Kerja, X_2 Pengalaman Kerja, X_3 Pendidikan, X_4 Pelatihan, X_5 Kompetensi) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X_1 Masa Kerja, X_2 Pengalaman Kerja, X_3 Pendidikan, X_4 Pelatihan, X_5 Kompetensi) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



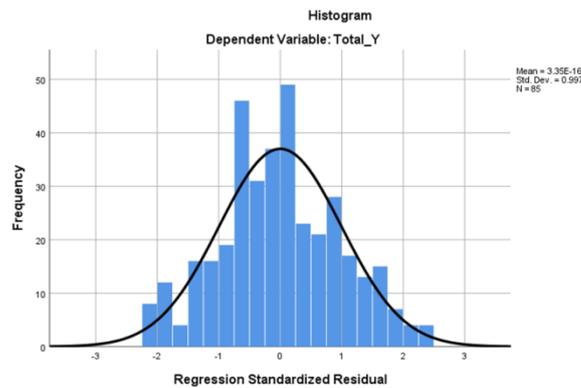
Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0, 2018

Gambar 2, menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0, 2018

Gambar 3, menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.705	1.967		4.934	.000		
	Total_X1	.063	.096	.121	.662	.510	.343	2.919
	Total_X2	-.035	.069	-.057	-.509	.612	.901	1.110
	Total_X3	-.191	.122	-.309	-1.560	.123	.293	3.414
	Total_X4	.161	.079	.235	2.027	.046	.854	1.170
	Total_X5	.215	.094	.311	2.283	.025	.620	1.613

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0, 2018

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 9.705 + 0.063X_1 - 0.035X_2 - 0.191X_3 + 0.161X_4 + 0.215X_5$

Dimana :

- X_1 = Masa Kerja
- X_2 = Pengalaman Kerja
- X_3 = Pendidikan
- X_4 = Pelatihan
- X_5 = Kompetensi
- Y = Kinerja Karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 9,705 memberikan pengertian bahwa jika faktor Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan, dan Kompetensi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 9,705%.
2. Untuk variabel Masa Kerja (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Masa Kerja (X_1) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,063%.
3. Untuk Variabel Pengalaman Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Pengalaman Kerja (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar - 0,035%.
4. Untuk Pendidikan (X_3) koefisien regresinya adalah Negatif , hal ini dapat diartikan apabila Pendidikan (X_3) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,191%.
5. Untuk Pelatihan (X_4) koefisien regresinya adalah Positif , hal ini dapat diartikan apabila Pelatihan (X_4) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,161%.
6. Untuk Kompetensi (X_5) koefisien regresinya adalah Positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompetensi (X_5) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,215%.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel (X_1) Masa Kerja, (X_2) Pengalaman Kerja, (X_3) Pendidikan, (X_4) Pelatihan, (X_5) Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado, maka dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama-sama atau simultan menggunakan Uji F.

Tabel 5. ANOVA^b

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.272	5	1.254	1.638	.160 ^p
	Residual	60.504	79	.766		
	Total	66.776	84			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X5, Total_X2, Total_X4, Total_X1, Total_X3

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0, 2018

Berdasarkan Tabel 5, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,160. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 atau Pelatihan, variabel X_2 atau Pengembangan Karir dan variabel X_3 atau Kompetensi, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 6 (H_6) yang menyatakan bahwa diduga Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan, dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado, tidak terbukti atau ditolak.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara Variabel Masa Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Pendidikan (X_3), Pelatihan (X_4) dan, Kompetensi (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado, dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

3. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
4. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Tabel 6. Hasil Uji t-Test (uji parsial)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.705	1.967		4.934	.000		
	Total_X1	.063	.096	.121	.662	.510	.343	2.919
	Total_X2	-.035	.069	-.057	-.509	.612	.901	1.110
	Total_X3	-.191	.122	-.309	-1.560	.123	.293	3.414
	Total_X4	.161	.079	.235	2.027	.046	.854	1.170
	Total_X5	.215	.094	.311	2.283	.025	.620	1.613

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0, 2018

Hasil analisis regresi pada tabel 6 menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Masa Kerja (X_1) sebesar 0,662 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan 0,510 $> 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Masa Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar -0,509 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan 0,612 $> 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pendidikan (X_3) sebesar -1,560 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan 0,123 $> 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Pendidikan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak.
4. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_4) sebesar 2.027 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan 0,046 $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Pelatihan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima

5. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_5) sebesar 2.283 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.989 dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kompetensi (X_5) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Uji Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi variabel-variabel bebas dalam sebuah model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai R square yang terdapat pada tabel Model summary. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

Tabel 7. Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.306 ^a	.094	.037	.87515	1.195	

a. Predictors: (Constant), Total_X5, Total_X2, Total_X4, Total_X1, Total_X3
b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0, 2018

Berdasarkan hasil tabel 7, dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara (X_1) Masa Kerja, (X_2) Pengalaman Kerja, (X_3) Pendidikan, (X_4) Pelatihan, (X_5) Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,306 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara (X_1) Masa Kerja, (X_2) Pengalaman Kerja, (X_3) Pendidikan, (X_4) Pelatihan, (X_5) Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 30,6%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,094 yang menunjukkan bahwa 0,094% atau bisa dibulatkan menjadi 10% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, sementara sisanya sebesar 90% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Masa Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Masa Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Masa Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiana (2014) yang menyatakan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajariani (2015), dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pendidikan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyadi (2013) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pelatihan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, PT. PLN (Persero) Area Manado. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Worotijan, Adolfini dan Walangitan (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara)", yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dusauw, Lengkong dan

Sendow (2016), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado”. Yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian menjelaskan bahwa PT. Bank SulutGo perlu untuk lebih memperhatikan aspek-aspek seperti, pendidikan, kesanggupan kerja dan kemampuan teknis yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Masa Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pendidikan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
5. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
6. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan, dan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih meningkatkan informasi tentang Pelatihan sehingga karyawan yang ingin mengikuti pelatihan lebih mengetahui informasinya serta dapat lebih fokus dalam mengembangkan skillnya lewat pelatihan yang di adakan oleh PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dusauw, A., Lengkong, V. dan Sendow, G. 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.5 September 2016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>. Diakses tanggal: 24/10/2018.
- Fajariani, N. 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 24/10/2018.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Semarang
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Mulyadi, D. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pupuk Kujang Cikampek. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 24/10/2018.
- Oktaviani, Y. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 24/10/2018
- Rachmawati, K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI, Surabaya
- Rosida. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Safitri, E. 2014. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 24/10/2018.
- Septiana, V. 2014. Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Marja Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktifitas Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 24/10/2018
- Suherman, A. 2011. *Penelitian Pendidikan*. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Turere, V. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 24/10/2018.
- Worotijan, F., Adolfina, dan Walangitan, M.D. 2016. Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>. Diakses tanggal: 24/10/2018.
- Yakub, Tulim, dan Suharsil. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 24/10/2018.

