

PENGARUH KEPERIBADIAN, PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.POS INDONESIA (PERSERO)DI KABUPATEN NABIRE

INFLUENCE OF PERSONALITY, WORK EXPERIENCE, COMPETENCE, AND LEVEL OF EDUCATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE PT.POS INDONESIA (PERSERO) IN NABIRE DISTRICT

Oleh:

¹Otolince Tekege
²Victor P. K. Lengkong
³Irvan Trang

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹otolincekatege2310@gmail.com

²kanakaisar@yahoo.com

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Pengembangan kinerja meliputi kepribadian, pengalaman, kompetensi, dan pendidikan, serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Maka dengan adanya beberapa faktor tersebut perusahaan harus mampu memperhatikan dengan baik sudah seberapa banyak karyawan yang bersangkutan memiliki pengalaman dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, pengalaman kerja, kompetensi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan oleh peneliti sebanyak 30 orang responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian antara lain: Kepribadian, pengalaman kerja, serta kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire. Sedangkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pihak BUMN PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire sebaiknya memperhatikan temuan penelitian ini dengan terus meningkatkan kinerja para karyawannya dengan fokus secara terus menerus pada peningkatan pengalaman kerja karyawan, peningkatan kepribadian positif karyawan, serta peningkatan kompetensi karyawan.

Kata Kunci: kepribadian, pengalaman kerja, kompetensi, tingkat pendidikan, kinerja karyawan

Abstract: Performance development includes personality experience, competence, and education, as well as modification and behavior improvement techniques, which provide added value so as to enable a person to work better. So with these factors, the company must be able to pay attention to how many employees have experience in work. This study aims, among others: to determine whether there are influences on personality, work experience, competence, and level of education on the performance of employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Nabire Regency. This research approach is a quantitative research. The number of samples taken in this study was determined by researchers as many as 30 respondents. Data analysis uses validity and reliability tests and regression analysis and hypothesis testing. The results of the study include: Personality, work experience, and competence have a significant and positive influence on improving the performance of employees of PT. Pos Indonesia (Persero) in Nabire Regency. While the level of education has no effect on improving employee performance. The State-Owned Enterprise PT. Pos Indonesia (Persero) in Nabire Regency needs to pay attention to the findings of this study by continuously improving the performance of its employees by continuously focusing on improving the work experience of employees, enhancing the positive personality of employees, and increasing employee competencies.

Keywords: personality, work experience, competence, level of education, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan milik negara atau biasa disebut BUMN. PT Pos Indonesia bergerak dalam bidang jasa pengiriman surat dan barang. Kantor Pos pertama didirikan di Batavia pada 26 Agustus 1746. Peranan Kantor Pos semakin penting dan berkembang setelah penemuan teknologi Telegraf dan Telepon, sehingga dibentuk Jawatan Pos, Telegraf, dan Telepon (Jawatan PTT) pada tahun 1907. Menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin marak dan penuh persaingan, diperlukan penyesuaian status badan usaha yang lebih fleksibel dan dinamis agar mampu mengembangkan pelayanan yang lebih baik.

Kantor Pos Nabire 98800 merupakan salah satu unit pelayanan teknis (UPT) di Regional XI Papua, Papua Barat yang berada di propinsi Papua Kabupaten Nabire dan melayani 4 (empat) wilayah pemerintah daerah yaitu Kabupaten Paniai, Kabupaten Deiyai, Kabupaten Dogiyai dan Kabupaten Puncak Jaya. Kantor Pos Nabire 98800 terletak di jalan Yos Sudarso No. 9 Kelurahan Oyehe Kecamatan Nabire yang merupakan salah satu pusat keramaian di kota Nabire dan juga berdekatan dengan kantor – kantor pemerintahan lainnya

Data jenis pendidikan seluruh karyawan PT. Pos Nabire Postal Diktijos, Dikmenpos, Akuntansi, Informatika, Logistik, Diksar II(jtupos), Pok, Elektronika, Ilmu pemerintahan, Managenet trainee Nonpostal SLTP 1 orang, SLTA 20 orang, Diploma (D1) 2 orang, Diploma (D3) 9 orang, Sarjana 13 orang, memiliki karyawan sebanyak 45 orang dengan pendidikan dan keahlian yang berbeda-beda.

Melalui program pelaksanaan tersebut PT. Pos Indonesia (Persero) Nabire mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, sehingga meningkatnya kinerja karyawan pengiriman surat dan barang bisa mengirim sesuai KPC yang bertujuan. Berdasarkan latar belakang, melakukan penelitian tentang: pengaruh kepribadian, pengalaman kerja, kompetensi, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero)".

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire.
2. Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire.
3. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire.
4. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire.
5. Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Pengertian Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2016) Kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya.

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan pendapatan dan produktivitas dengan pengalaman yang jauh lebih lama (Sukmana, 2013).

Pengertian Kompetensi Karyawan

Sunyoto (2012:29) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi karyawan agar mencapai prestasi yang diinginkan.

Pengertian Pendidikan Karyawan

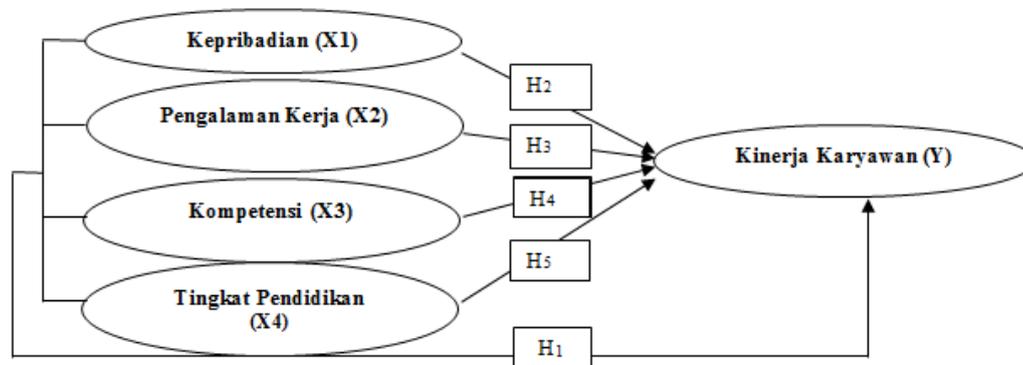
Handoka (2012:126) mendefinisikan pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.

Penelitian Terdahulu

Kapahang, Kojo dan Uhing (2014)meneliti tentang Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah suluttengoTujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilaya suluttengo.Metode analisis yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitia sebanyak 168 dan sampel yang digunakan 70 responden.Hasil penelitian menunjukkan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Komang dan Dewi (2017) meneliti Tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Hotel Nikki Di Denpasar Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, dan kepribadian terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Nikki di Denpasar.Sampel yang digunakan pada penelitia ini berjumlah 110 orang dengan teknik sampel jenuh (sensus).Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pendidikan, dan kepribadian berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan Hotel Nikki di Denpasar.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

- H₁: Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire.
H₂: Untuk mengetahui Pengaruh Ppribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire.
H₃: Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire.
H₄: Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire.

H₃: Untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Nabire.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013) penelitian asosiatif adalah penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Boedijoewono (2001) Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek, Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT Pos Indonesia Nabire yang berjumlah 45 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan oleh peneliti sebanyak 30 orang responden.

Jenis Data dan Sumber Data

Data diperoleh dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua sumber yaitu: Data primer, data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya. Data sekunder, data yang terlebih dahulu dikumpulkan orang lain diluar penulis.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut :Angket (*questionnaire*), Wawancara, Observasi, Dokumentasi. Teknik ini merupakan bagian penting dari setiap survey dan dilaksakan berdasarkan panduan dan pertanyaan yang telah dibuat.

Teknik Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Wibowo (2012: 87) menyatakan Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan terdistribusi normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya.

Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat diuji dengan Variance Inflation Factor (FIV), pada tabel *Coefficients*. Menurut Algifari (2000) dalam Wibowo (2012: 87) bahwa jika nilai FIV kurang dari 10, maka model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Algifari (2000) dalam Wibowo (2012: 88) mengatakan suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value dengan studentized residual.

Analisis Regresi Linier Berganda

Wibowo (2012: 126) mengatakan bahwa Model Regresi Linier Berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :
$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Suryani dan Hendryadi (2015: 98) mengemukakan bahwa Uji simultan F dapat diketahui dengan menggunakan hasil olahan data SPSS, pada tabel ANOVA dengan melihat perbandingan antara F hitung dan F tabel dan juga nilai signifikan (Sig) yang ditentukan adalah sebesar 5 % ($\alpha \leq 0,05$), apakah secara bersama – sama variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Sedangkan uji parsial t dapat diketahui dengan menggunakan hasil olahan data SPSS, pada tabel *Coefficients* dengan membandingkan nilai t tabel dan t hitung dan juga nilai signifikan (Sig) yang ditentukan adalah sebesar 5 % ($\alpha \leq 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r table	Sig	Keterangan
Kepribadian (X_1)	X1.1	0,417	Signifikan	Valid
	X1.2	0,484	Signifikan	Valid
	X1.3	0,485	Signifikan	Valid
	X1.4	0,354	Signifikan	Valid
	X1.5	0,500	Signifikan	Valid
	X1.6	0,449	Signifikan	Valid
	X1.7	0,602	Signifikan	Valid
	X1.8	0,576	Signifikan	Valid
	X1.9	0,500	Signifikan	Valid
	X1.10	0,511	Signifikan	Valid
Pengalaman Kerja (X_2)	X2.1	0,558	Signifikan	Valid
	X2.2	0,540	Signifikan	Valid
	X2.3	0,561	Signifikan	Valid
	X2.4	0,543	Signifikan	Valid
	X2.5	0,505	Signifikan	Valid
	X2.6	0,555	Signifikan	Valid
	X2.7	0,750	Signifikan	Valid
	X2.8	0,672	Signifikan	Valid
	X2.9	0,756	Signifikan	Valid
	X2.10	0,619	Signifikan	Valid
Kompetensi (X_3)	X3.1	0,574	Signifikan	Valid
	X3.2	0,467	Signifikan	Valid
	X3.3	0,366	Signifikan	Valid
	X3.4	0,370	Signifikan	Valid
	X3.5	0,467	Signifikan	Valid
	X3.6	0,653	Signifikan	Valid
	X3.7	0,701	Signifikan	Valid
	X3.8	0,571	Signifikan	Valid
	X3.9	0,654	Signifikan	Valid
	X3.10	0,671	Signifikan	Valid
Tingkat Pendidikan (X_4)	X4.1	0,574	Signifikan	Valid
	X4.2	0,467	Signifikan	Valid
	X4.3	0,366	Signifikan	Valid
	X4.4	0,370	Signifikan	Valid
	X4.5	0,467	Signifikan	Valid
	X4.6	0,653	Signifikan	Valid
	X4.7	0,701	Signifikan	Valid
	X4.8	0,571	Signifikan	Valid
	X4.9	0,654	Signifikan	Valid
	X4.10	0,671	Signifikan	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,586	Signifikan	Valid
	Y1.2	0,640	Signifikan	Valid
	X1.3	0,751	Signifikan	Valid
	X1.4	0,815	Signifikan	Valid
	X1.5	0,749	Signifikan	Valid
	X1.6	0,667	Signifikan	Valid
	X1.7	0,719	Signifikan	Valid
	X1.8	0,719	Signifikan	Valid
	X1.9	0,590	Signifikan	Valid
	X1.10	0,660	Signifikan	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh hasil semua item instrumen adalah valid karena memiliki nilai probabilita (sig) kurang dari 0,05, dengan nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

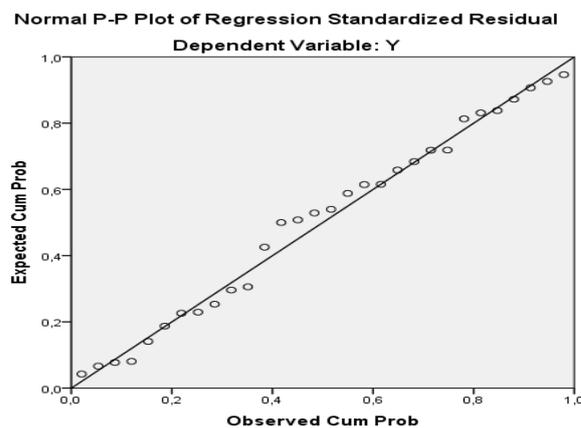
Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kepribadian(X ₁)	0,622	Reliabel
Pengalaman Kerja(X ₂)	0,785	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,753	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X ₄)	0,753	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,878	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa semua item instrumen memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua item adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan item instrumen pertanyaan (kuesioner) dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-Plots

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Gambar 3 diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas 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 heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan(Y).

Uji Hipotesis

Uji F Simultan

Tabel 3. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74,944	4	18,736	5,233	,002 ^b
Residual	380,023	25	15,201		
Total	454,967	29			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 23 maka hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.5. Dari tabel 5 dapat dilihat hasil $F_{hitung} = 5,233$ dan $F_{tabel} = 1,840$. Jadi nampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil uji F menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepribadian, pengalaman kerja, kompetensi, dan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan (H_1)

Dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 23 maka hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.5. Dari tabel 5 dapat dilihat hasil $F_{hitung} = 5,233$ dan $F_{tabel} = 1,840$. Jadi nampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil uji F menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepribadian, pengalaman kerja, kompetensi, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui nilai t hitung sebesar 2,187 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,006. Terlihat bahwa nilai probabilitas tersebut lebih besar dari 0,05 atau $Sig < 0,05$ dan hasil menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa “Kepribadian diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)” terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini sesuai dan dibuktikan dari hasil penelitian sebelumnya dari beberapa penelitian seperti: Saraswati, dan Dewi (2017); dimana dalam penelitian

sebelumnya tersebut ditemukan bahwa kepribadian dari seorang karyawan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H₃)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui nilai t hitung sebesar 2,199 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002. Terlihat bahwa nilai probabilitas tersebut lebih besar dari 0,05 atau Sig < 0,05 dan hasil menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti Hipotesis 3 (H₃) yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) **terbukti atau diterima**. Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Kotur dan Anbazhagan (2014). Dimana dalam penelitian sebelumnya menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dimana pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (H₄)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui nilai t hitung sebesar 2,248 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,006. Terlihat bahwa nilai probabilitas tersebut lebih besar dari 0,05 atau Sig < 0,05 dan hasil menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X₃) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti Hipotesis 4 (H₄) yang menyatakan bahwa Kompetensi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) **terbukti atau diterima**. Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Kapahang, Kojo dan Uhing (2014). Dimana dalam penelitian sebelumnya sama-sama menemukan bahwa kompetensi kerja dari karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan (H₅)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui nilai t hitung sebesar -1,474 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,153. Terlihat bahwa nilai probabilitas tersebut lebih besar dari 0,05 atau Sig > 0,05 dan hasil menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X₄) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti Hipotesis 5 (H₅) yang menyatakan bahwa Kompetensi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) **tidak terbukti atau ditolak**. Hasil penelitian ini berbeda atau kontras dengan penelitian sebelumnya dimana pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja seperti penelitian dari Wirawan, Bagia dan Susila (2016).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire. Variabel pertama ini merupakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire. Variabel kedua ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire.
3. Kompetensi merupakan variabel terakhir dari tiga variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire.
4. Pendidikan merupakan variabel tidak berdampak atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pihak BUMN PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire perlu memperhatikan temuan penelitian ini dengan terus meningkatkan kinerja para karyawannya dengan fokus secara terus menerus pada peningkatan pengalaman kerja karyawan, peningkatan kepribadian karyawan, serta peningkatan kompetensi karyawan. Walaupun pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun para karyawan harus terus ditingkatkan pendidikannya agar BUMN ini dapat terus maju.
2. Perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait dengan penelitian ini baik pada objek yang sama, terkait dengan variabel-variabel penelitian ini untuk membuktikan teori-teori dalam penelitian ini atau memperkuat hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Boedijoewono, N. 2001. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*. AMP YKPN, Yogyakarta
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoka. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kapahang, J. O., Kojo, C., dan Uhing, Y. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 503-513: <https://media.neliti.com/media/publications/2392-ID-pendidikan-pengalaman-kerja-dan-kompetensi-pengaruhnya-terhadap-kinerja-karyawan.pdf>, diakses tanggal 18 Januari 2018.
- Kaseger, G. F., Sendow, G. M., Tawas, H. N. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Keryawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No 2 September 2017, Hal.3058-0367: <https://media.neliti.com/media/publications/2392-ID-pendidikan-pengalaman-kerja-dan-kompetensi-fdpengaruhnya-terhadap-kinerja-karyawan.pdf> Tanggal akses: 18 Januari 2018.
- Kotur, R., Anbazhagan S. 2017. Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110: <https://www.google.com/search?q=Education+and+Work-Experience+-+Influence+on+the+Performance.IOSR+Journal+of+Business+and+Management+&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b>. Tanggal akses 18 Januari 2018.
- Komang, A, dan Dewi A. A. S. K. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Kepribadian terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Hotel NIKKI di Denpasar. *Jurnal ISSN:2302-8912 E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017:6167-6186: <http://int.search.myway.com/search/GGmain.jhtml?searchfor=jurnal+ISSN+VOL.6+NO.11>, Tanggal akses 8 september 2018.
- koyongian, A. H. E., Dotulong, L. O. H. 2015. Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 44-54. <https://www.google.com/search?q=koyongian%2C+A.+H.+E.%2C+Dotulong%2C+Lucky%2C+O.+H.+Analisis+Disiplin+Kerja%2C+Tingkat+Pendidikan%2CPengembangan+Karir+Terhadap+Kinerja+Pegawai+Pada+Dinas+Sosial+Provinsi+Sulawesi+Utara.&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b>. Tanggal akses tanggal 28 Maret 2018.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior* (16 ed.). Salemba Empat, Jakarta.
- Saraswati, K. .A., Dewi A.A. S. K. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Hotel NIKKI di Denpasar. *Jurnal ISSN:2302-8912 E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017:6167-6186. <https://www.google.com/search?q=Pengaruh+Pengalaman+Kerja%2C+Pendidikan+Kepribadian++Terhadap+Pengembangan+Karir+Karyawan+Pada+Hotel+NIKKI+di+Denpasar&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b>. Tanga akses 18 Januari 2018.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.

Sukmana, G. M. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus Pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember). *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.

Suryani., dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif*, Cetakan Pertama. Prenadamedia Group, Jakarta

Wibowo, E. 2012. *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*. Gava Media, Yogyakarta.

Wirawan , K. E., Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun 2016*:

<https://media.neliti.com/media/publications/2392-ID-pendidikan-pengalaman-kerja-dan-kompetensi-pengaruhnya-terhadap-kinerja-karyawan.pdf>, diakses tanggal 18 Januari 2018.

