



PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA BINTANG ABADI (MBA)

Falihatul Hasanah¹

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Al-Khairiyah
falihanah2@gmail.com³

Penerima: Juli, 2023

Diterima: Juli, 2023

Dipublikasikan: Juli, 2023

Abstract

This study aims to determine the effect of Employee Competence and Educational Qualifications on Employee Performance at PT. Mitra Bintang Abadi. This research is a quantitative study with a causal associative approach and was conducted using questionnaires distributed through Google Forms to 80 employees of PT. Mitra Bintang Abadi. The data analysis techniques used include t-tests, F-tests, and multiple linear regression. The results show that there is a positive and significant effect of Employee Competence on Employee Performance at PT. Mitra Bintang Abadi, as indicated by the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($8.836 > 1.664$) and a significance level of ($0.000 < 0.05$). Similarly, Educational Qualifications have a positive and significant effect on Employee Performance, with $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($7.508 > 1.664$) and a significance level of ($0.000 < 0.05$). The F-test results indicate that simultaneously, Employee Competence and Educational Qualifications have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Mitra Bintang Abadi, as shown by $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($44.556 > 3.114$) with a significance level of ($0.000 < 0.05$). These findings indicate that Employee Competence and Educational Qualifications significantly influence Employee Performance.

Keywords: Employee Competence; Educational Qualifications; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Bintang Abadi. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, dan dapat disimpulkan melalui kuisioner dalam bentuk google form yang dibagikan kepada 80 karyawan PT. Mitra Bintang Abadi. Teknik analisis data menggunakan uji t dan uji f serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bintang Abadi dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,836 > 1,664$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) serta terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bintang Abadi dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7,508 > 1,664$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Hasil uji F menunjukan secara simultan Kompetensi Karyawan dan Kualifikasi Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bintang Abadi dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,556 > 3,114$), maka H_o ditolak dan H_a diterima dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukan bahwa Kompetensi Karyawan dan Kualifikasi Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kompetensi Karyawan; Kualifikasi Pendidikan; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif dan kompleks, perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif adalah kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. PT. Mitra Bintang Abadi merupakan badan usaha yang beroperasi di bidang penyediaan dan jasa, PT. Mitra Bintang Abadi berkomitmen untuk memberikan hasil yang maksimal dan menjadi rekan bisnis yang solid.

Kinerja karyawan dalam perusahaan mencerminkan pencapaian baik secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Beberapa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, namun tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan menunjukkan hasil yang baik, terdapat beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan seperti tidak boleh melakukan pekerjaan atas bawah untuk bangunan tinggi, kesulitan dalam menangani permasalahan di tempat kerja, dan sulit memahami instruksi dari atasan.

Perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah kompetensi dan kualifikasi pendidikan. Kompetensi merupakan karakteristik seseorang

yang memiliki interaksi dan hubungan sebagai standar acuan untuk tampil teratas di tempat kerja (Efendi,2018 dalam Masturah Rilda,2022). Selain Kompetensi Karyawan, salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu Kualifikasi Pendidikan. Kualifikasi Pendidikan merupakan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja karyawan tersebut (Atutuli,2017 dalam Pariasi et al., 2022). Kualifikasi Pendidikan pada PT. Mitra Bintang Abadi masih tergolong rendah disebabkan rata-rata pendidikan terakhir karyawan adalah SMK.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Bintang Abadi (MBA)”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi karyawan dan kualifikasi pendidikan.

LANDASAN TEORI

Kompetensi Karyawan (X_1)

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi keterampilan, pengetahuan yang didukung sikap kerja, serta penerapannya dalam melaksanakan tugas

dan pekerjaan di tempat kerja, dengan mengarah pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutisno, 2016 dalam Astuti, 2020). Teori ini menjadi dasar konseptual dalam hipotesis penelitian bahwa kompetensi berpengaruh dalam kinerja karyawan. Hasil penelitian (Krisnawati, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Mitra Bintang Abadi bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan peningkatan kinerja karyawan dari watak dan keterampilan karyawan kepada perusahaan sangat besar.

Indikator-indikator Kompetensi : watak, motif, konsep diri, pengetahuan, keterampilan.

Kualifikasi Pendidikan (X_2)

Kualifikasi pendidikan adalah suatu aktifitas dari setiap individu dalam mengembangkan kemampuan, sikap, bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang melalui organisasi ataupun tidak terorganisir (Hendrayani, 2020 dalam Ika, 2023). Pada penelitian (Rahmatia et al., 2022) menyatakan bahwa kualifikasi pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan di PT. Mitra Bintang Abadi bahwa kualifikasi pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan jenjang pendidikan pegawai kepada perusahaan sangat besar.

Indikator-indikator Kualifikasi Pendidikan : jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, kompetensi.

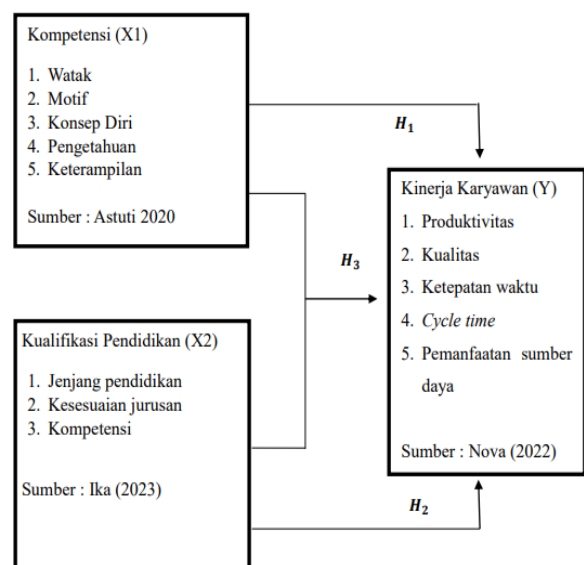
Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Milala, 2022). Penelitian yang dilakukan pada PT. Mitra Bintang Abadi menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan baik jika adanya kompetensi karyawan dan kualifikasi pendidikan yang meningkat.

Indikator-indikator : produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, *cycle time*, pemanfaatan sumber daya.

Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah penelitian yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut merupakan hipotesis dalam penelitian ini:

1. Hipotesis 1 (H1) Diduga adanya pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Bintang Abadi.
2. Hipotesis 2 (H2) Diduga adanya pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Bintang Abadi.
3. Hipotesis 3 (H3) Diduga adanya pengaruh kompetensi karyawan dan kualifikasi pendidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Bintang Abadi.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Metode ini melibatkan pengumpulan data dari sampel populasi melalui pernyataan terstruktur dalam bentuk kuesioner dan wawancara. Penelitian ini termasuk dalam pendekatan asosiatif kausal, yaitu hubungan yang muncul karena adanya akibat pengaruh dari variabel X sebagai variabel independen dan variabel Y sebagai

variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Bintang Abadi. penelitian ini melibatkan 80 karyawan PT. Mitra Bintang Abadi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2022)

Pengambilan data dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang menggunakan skala likert 5 poin, yang terdiri dari : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Skala likert adalah metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2021). Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan bantuan *software* SPSS Versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan dan Kualifikasi Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R sebesar 0,536 yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 53,6% terhadap variabel dependen.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dapat menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukurannya, maka tes tersebut dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi (Syarifuddin dan Ibnu, 2022). Pengujian validitas dilakukan pada taraf signifikansi yang digunakan adalah = 5% (0,05) dengan dasar pengambilan keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $p < 0,05$ maka pernyataan dinyatakan valid, begitupun sebaliknya. Tingkat validitas setiap item pernyataan dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X_1

No	Rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,391	0,220	Valid
2	0,721	0,220	Valid
3	0,703	0,220	Valid
4	0,563	0,220	Valid
5	0,799	0,220	Valid
6	0,649	0,220	Valid
7	0,746	0,220	Valid
8	0,788	0,220	Valid
9	0,740	0,220	Valid
10	0,804	0,220	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Pada tabel 1 diatas, untuk nilai r_{tabel} sebesar 0,220 diperoleh berdasarkan tingkat signifikan 5% dengan uji dua arah dan jumlah sample 80 responden. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X_1 (Kompetensi Karyawan) dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X_2

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,588	0,220	Valid
2	0,616	0,220	Valid
3	0,584	0,220	Valid
4	0,785	0,220	Valid
5	0,649	0,220	Valid
6	0,760	0,220	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Pada tabel 2 diatas, untuk nilai r_{tabel} sebesar 0,220 diperoleh berdasarkan tingkat signifikan 5% dengan uji dua arah dan jumlah sample 80 responden. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X_2 (Kualifikasi Pendidikan) dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Y

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,527	0,220	Valid
2	0,551	0,220	Valid
3	0,764	0,220	Valid
4	0,783	0,220	Valid
5	0,786	0,220	Valid
6	0,762	0,220	Valid
7	0,696	0,220	Valid
8	0,836	0,220	Valid
9	0,710	0,220	Valid
10	0,683	0,220	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Pada tabel 3 diatas, untuk nilai r_{tabel} sebesar 0,220 diperoleh berdasarkan tingkat signifikan 5% dengan uji dua arah dan jumlah sample 80 responden. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X_2 (Kualifikasi Pendidikan) dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan. Variabel akan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka reliabel (Sugiyono, 2021).

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

N o	Variabel	Nilai Croanbe ach's Alpha	Nilai Stan dar	Ketera ngan
1	Kompetensi (X1)	0,875	0,60	Realibel
2	Kualifikasi Pendidikan (X2)	0,740	0,60	Realibel
3	Kinerja (Y)	0,890	0,60	Realibel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kualifikasi pendidikan terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Uji Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan korelasi yang terdiri dari dua variabel bebas serta satu variabel terikat. Item ini merupakan indikator sebesar seberapa

besar variabel-variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Mintari et al., 2024)

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Model Summary									
Mo del	R	R Sq uar e	Adju sted R Squ are	Std. Erro r of the Esti mate	Change Statistics				
					R Squ are Cha nge	F Cha nge	d f	d f	Sig. F Cha nge
1	,732 a	,536	,524	4,014	,536	44,556	2	7	,000

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 5 diatas, diperoleh nilai r_{hitung} atau nilai korelasi sebesar 0,732 atau 73,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan (X_1) mempunyai korelasi atau hubungan yang kuat/signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh lebih

dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2020)

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi

Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,241	3,477		,010
	Total_X ₁	,488	,111	,502	,007
	Total_X ₂	,485	,198	,280	,016

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh untuk persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,241 + 0,488 (X_1) + 0,485 (X_2)$$

Hasil uji regresi menunjukan bahwa nilai konstanta sebesar 9,241 menandakan bahwa ketika variabel Kompetensi Karyawan (X_1) dan Kualifikasi Pendidikan (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 9,241. Koefisien regresi untuk

variabel X_1 sebesar 0,488, memiliki arti bahwa setiap kenaikan pada Kompetensi Karyawan akan mendorong peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,488. Sementara itu koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0,485 menunjukan bahwa setiap peningkatan pada Kualifikasi Pendidikan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,485. Dengan demikian kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran yang menggambarkan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Djaali, 2020).

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,524	4,014
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan besarnya pengaruh dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh secara umum ditandai dengan R yaitu 0,732 artinya hubungan secara umum Kompetensi Karyawan dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 73,2% yang menunjukkan hubungan kuat. Kemudian dilihat dari nilai R Square sebesar 0,536 menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan dan Kualifikasi Pendidikan mampu menjelaskan 53,6% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 46,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t

Uji t adalah metode untuk menguji signifikansi koefisien secara parsial, guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji t (X_1) Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,124	3,194		4,109
	Total_X1	,687	,078	,707	8,836
a. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh T_{hitung} sebesar 8,836. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan T_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 $df = n - k = 80 - 2 = 78$. Maka diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 1,664 dan melihat nilai signifikan variabel Kompetensi X_1 sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,836 > 1,664$) dan nilai

signifikan $0,000 < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.. berdasarkan hasil uji signifikan antara variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9 Hasil Uji (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,319	3,727		,001
	Total_X2	1,124	,150	,648	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 9 diatas, diperoleh T_{hitung} sebesar 7,508. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan T_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 $df = n - k = 80 - 2 = 78$. Maka diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 1,664 dan melihat nilai signifikan variabel Kualifikasi Pendidikan X_2 sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7,508 > 1,664$) dan nilai signifikan $0,000 < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.. berdasarkan hasil uji signifikan antara variabel

Kualifikasi Pendidikan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji f

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1435,456	2	717,728	44,556	,000 ^b
	Residual	1240,344	77	16,108		
	Total	2675,800	79			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas nilai F_{tabel} dengan ketentuan 0,05 dan $df = (k - 1) = (3 - 1) = 2$ dan $df = (n - k) = (80 - 2) = 78$. Sehingga diperoleh nilai F_{tabel} 3,114, berdasarkan tabel hasil uji F diatas diperoleh F_{hitung} $44,556 > 3,114$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Kompetensi X_1 dan Kualifikasi

Pendidikan X_2 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Bintang Abadi

Kompetensi Karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan pengetahuan keterampilan dan sikap kerjanya, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik dan memiliki karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian T_{hitung} Kompetensi (X_1) memperoleh nilai yang lebih besar dari T_{tabel} . $T_{hitung} > T_{tabel}$. ($8,836 > 1,664$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dapat diterima dengan keterangan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Kompetensi X_1 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Mitra Bintang Abadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

(K.D Krisnawati, I.W Bagia., 2021), (Ida Rohaida dkk., 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Bintang Abadi

Kualifikasi pendidikan adalah serangkaian aktivitas yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk menjalankan tugas tertentu dalam pekerjaan.

Berdasarkan Hasil pengujian T_{hitung} Kualifikasi Pendidikan (X_2) memperoleh nilai yang lebih besar dari T_{tabel} . $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7,508 > 1,664$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dapat diterima dengan keterangan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Kualifikasi Pendidikan X_2 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Mitra Bintang Abadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yusuf & Rezki., 2022), (Rahmatia dkk.,

2022) yang menyatakan Kualifikasi Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Bintang Abadi

Berdasarkan hasil pada uji F (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} 44,556 > F_{tabel} 3,114, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Kompetensi X_1 dan Kualifikasi Pendidikan X_2 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Karyawan (X_1) dan Kualifikasi Pendidikan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bintang

Abadi. Secara parsial, Kompetensi Karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T_{hitung} sebesar 8,836 > T_{tabel} 1,664 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Demikian pula, Kualifikasi Pendidikan menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai T_{hitung} sebesar 7,508 > T_{tabel} 1,664 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 44,556 > F_{tabel} 3,114, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik Kompetensi Karyawan dan Kualifikasi Pendidikan akan semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih giat, mendorong karyawan agar meningkatkan pendidikan yang lebih

tinggi sesuai dengan kompetensi karyawan, dan memberikan pengembangan diri pada karyawan agar meningkatkan kinerja. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan jumlah responden agar hasil penelitian lebih representatif dan bisa menggunakan metode penelitian lain untuk menggali data yang lebih mendalam dan variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Puji. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Intervning (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang. (Skripsi Univesitas Muhammadiyah Magelang)
- Damayanti, Ika. (2023). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. (Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar)
- Djaali, 2020. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta Timur : PT Bumi Aksara
- Krisnawati, K.D dan I.W .Bagia, (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Vol.7 No. 1 Tahun 2021.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/28736>
- Milala, M., Abi, A. R., & Juliana. (2022). Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Kelas V di SDN 043940 Perbesi Kecamatan Tigabinanga. Jurnal Mutiara Pendidikan Indonesia, 7(2), 134–144.
<https://doi.org/10.51544/mutiarapendidik.v7i2.3387>
- Mintari Indarti et al. (2024). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Rahmatia Pariasi., Hais Damar., & Muchtar Ahmad. (2022). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai si badan sar nasional Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 8 No 2

- <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/index>
- Rilda, Masturah dan Zunaidah, Zunaidah dan Widiyanti, Marlina (2022). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dalam Menghadapi Pandemic Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Administrasi*. <https://repository.unsri.ac.id/71040>
- Rohaida, I., Warman, C., Subroto, D. E., & Suharno, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sankyu Indonesia dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening. *SULTAN (Indonesian of Leadership and Management Journal)*, 1(1), 65–83. Retrieved from <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/sultan/article/view/50>
- Sugiyono, 2020. Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2021. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Cetakan Ke-3, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Syarifuddiin dan Ibnu Al Saudi. (2022). Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan Spss. Palangkaraya : Bobby Digital Center
- Yusuf Amri Amrullah, & Rezki Satris. (2022). Peran Kompetensi dan Kualifikasi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, 1(4), 755–766. <https://doi.org/10.53625/jemba.v1i4.3393>