

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi tumpuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang. Elemen inti dalam setiap aktivitas perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting, meskipun perusahaan telah dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana. Tanpa dukungan yang memadai dari sumber daya manusia, operasional perusahaan tidak akan berjalan secara optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap kebutuhan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting. (Ardana, 2012) menyatakan bahwa perusahaan dapat berkembang dan bertahan di tengah persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang kompeten di bidangnya. Dengan memiliki karyawan yang ahli dan terampil, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

Kinerja karyawan diperlukan keseimbangan antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai. Pendidikan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan; tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memberikan dampak positif pada kinerja individu. Oleh karena itu, tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain pendidikan, pengalaman kerja atau masa kerja karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja mereka. (Rodoni, 2015) menyatakan bahwa masa kerja dapat berdampak pada kualitas hasil kerja karyawan, yang terbukti melalui pengalaman langsung mereka dalam menjalankan tugas di lapangan.

Kinerja adalah gambaran menyeluruh mengenai kondisi perusahaan dalam suatu periode tertentu, yang mencerminkan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki (Robbins, 2016). Kinerja juga diartikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari upaya kerja sesuai dengan peran yang diemban dalam organisasi (Luthans, 2005). Menurut kinerja mencakup hasil kerja (Mangkunegara, 2014), baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara umum, kinerja merupakan tindakan atau aktivitas yang dilakukan seseorang dengan keahlian khusus dalam bidang pekerjaannya.

Kinerja menggambarkan sejauh mana seseorang berhasil memenuhi standar atau persyaratan kerja yang ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Penilaian kinerja ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang dikembangkan dalam penelitian yang mengacu pada standar kinerja umum, yang kemudian diterjemahkan dalam bentuk penilaian terhadap perilaku dasar. Penilaian ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti kekuatan dalam pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemampuan menyampaikan pendapat atau penjelasan, pengambilan keputusan dalam menjalankan tugas, serta uraian pekerjaan seperti yang dilakukan.

Di desa Ujung Batu yang merupakan salah satu wilayah dengan pertumbuhan bisnis yang pesat di wilayah Kabupaten Rokan Hulu salah satu bisnis yang berkembang yaitu sektor bengkel mobil, berikut data bengkel yang

berkembang di wilayah Ujung Batu.

Tabel 1.1
Data Bengkel Yang Berkembang Di Ujung Batu

No.	Nama Bengkel Mobil	Tahun Berdiri
1.	Shela Jaya Ban	1990
2.	Dicho Motor	2006
3.	Perdana Motor	2001
4.	Mobil Kenzie	2003
5.	Sarana Motor	2010
6.	Radiator Rayasme	2005
7.	Anto Bengkel	2003
8.	Andebul Motor	1999
9.	Anto Bengkel	2005
10.	Bengkel Mobil	2004
11.	Sinar Jaya Motor	2004
12.	Amdri Bengkel	2010

Sumber: olah data wawancara bengkel di Desa Ujung Batu

Dalam sektor bisnis ini, karyawan memainkan peran yang sangat krusial, karena dapat meningkatnya pelayanan sehingga dapat bersaing dengan bengkel lainnya, perusahaan diharuskan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan. Selain itu, perusahaan juga harus berusaha untuk memenuhi harapan pelanggan dengan cara memberikan pelayanan yang lebih baik dan memuaskan.

Latar belakang pendidikan karyawan menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan pelayanan organisasi, terutama yang berkaitan dengan bidang teknik otomotif, dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan hasil kerja di bengkel mobil. Pendidikan yang lebih tinggi dalam bidang otomotif atau teknik mesin, misalnya, dapat mempercepat pemecahan masalah dan meningkatkan keakuratan dalam mendiagnosis kerusakan pada mobil. Selain itu

yang sesuai dengan perkembangan teknologi terbaru, seperti teknologi mesin hybrid atau mobil listrik, dapat meningkatkan kompetensi pekerja di bengkel.

Pendidikan yang lebih tinggi dapat mempercepat pemecahan masalah dan meningkatkan kompetensi yang terus berkembang. Maka dengan hal ini Pengalaman kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan pelayanan, keterampilan teknis dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Seorang teknisi yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak di bengkel mobil akan lebih mahir dalam mendiagnosis masalah kendaraan, mengetahui jenis kerusakan yang sering terjadi, serta memiliki kemampuan untuk menggunakan alat dan perangkat diagnostik dengan lebih efektif. Selain itu, pengalaman kerja juga berhubungan erat dengan kemampuan untuk mengatasi masalah yang tidak terduga atau unik yang mungkin tidak dapat diajarkan melalui pendidikan formal saja.

Pengalaman kerja dapat melibatkan keterampilan praktis dalam berbagai jenis perbaikan, seperti mesin, transmisi, sistem kelistrikan, atau perbaikan body mobil. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang dalam menangani berbagai jenis kendaraan dan masalah teknis, semakin tinggi pula kemampuannya dalam meningkatkan kualitas layanan di bengkel mobil.

Penting untuk dicatat bahwa pengalaman kerja tidak hanya berlaku bagi mereka yang memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang otomotif, tetapi juga bagi mereka yang belajar secara otodidak atau melalui magang di bengkel. Kombinasi antara pendidikan formal dan pengalaman kerja yang luas dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten. Sebagai contoh, seseorang yang

telah belajar otomotif dan kemudian mengumpulkan pengalaman kerja di bengkel selama bertahun-tahun akan lebih siap untuk mengatasi tantangan yang lebih kompleks dalam pekerjaan sehari-hari.

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian tujuan atau hasil yang diharapkan dari suatu individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Dalam konteks bengkel mobil, kinerja mengacu pada kualitas, efisiensi, dan efektivitas teknisi dalam melakukan tugas perbaikan dan pemeliharaan kendaraan. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari seberapa cepat pekerjaan selesai, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan tersebut dilakukan dengan standar yang tinggi dan memenuhi harapan pelanggan.

Penelitian ini menjadi menarik untuk dilakukan karena pertama, penelitian ini mencoba menguji variabel-variabel tersebut secara keseluruhan, Kedua, terdapat perbedaan temuan yang dihasilkan oleh peneliti sebelumnya dalam menguji hubungan antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Seba Adiba (2014) dan Setiawan (2016) menemukan bukti bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan kesenjangan penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Bengkel mobil yang ada di Desa Ujung Batu. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, penelitian ini mengangkat judul "PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada bengkel mobil di Ujung Batu, Riau)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan dalam latar belakang, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil di Ujung Batu?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil di Ujung Batu?
3. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil di Ujung Batu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil Ujung Batu.
2. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil di Ujung Batu.
3. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil di Ujung Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. **Kegunaan Teoritis:** Dapat memperluas pengetahuan dan pengembangan ilmiah bagi penulis maupun pembaca mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.
2. **Kegunaan praktis :**
 - a. **Bagi praktisi,** Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau kontribusi pemikiran bagi seluruh Bengkel Mobil yang ada di Ujung Batu dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya untuk mengatasi masalah terkait kinerja karyawan, khususnya di Bengkel Mobil Ujung Batu.
 - b. **Bagi akademik,** Secara akademik, penulis berharap penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
 - c. **Bagi penelitian selanjutnya,** Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis serta sebagai dasar pengembangan penelitian di masa depan. Penelitian ini juga memberikan informasi mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan ruang lingkup penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup kajian teori dan literatur yang relevan dengan penelitian, termasuk pembahasan mengenai konsep kinerja karyawan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta penelitian terdahulu yang mendukung. Selain itu, bab ini juga memuat kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan pendekatan yang digunakan dalam penelitian, termasuk populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

hasil penelitian diolah, dianalisa, sehingga jelas, bagaimana dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep dan Teori

2.1.1 Definisi Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang dipelajari dengan bidang pekerjaan serta tingkat pendidikan yang telah dicapai. Kedua aspek tersebut menjadi indikator dalam penelitian ini Tanjung (2011).

1. Jenjang Pendidikan

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan merupakan tahap pendidikan yang ditentukan sesuai dengan perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, serta kemampuan yang dikembangkan. Menurut Notoatmodjo (2017), indikator latar belakang pendidikan terdiri dari:

- a. Tingkat Pendidikan terakhir, yaitu tahap awal pendidikan selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak, yang menjadi dasar bagi pendidikan menengah.
- b. Keterampilan, yaitu mencakup jenjang pendidikan yang tersedia bagi setiap individu melalui pendidikan formal dan diakui oleh pemerintah serta disahkan oleh Kementerian Pendidikan, jenjang pendidikan lanjutan setelah pendidikan dasar
- c. kemampuan, yaitu upaya terencana untuk mempengaruhi individu atau kelompok agar melakukan hal yang diharapkan dalam konteks pendidikan, jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah, meliputi program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi.

2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan mengacu pada proses analisis yang dilakukan perusahaan sebelum merekrut karyawan, untuk memastikan bahwa jurusan pendidikan karyawan sesuai dengan posisi yang akan diisi. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, sehingga mampu memberikan kinerja optimal bagi perusahaan.

Latar belakang pendidikan merujuk pada jenjang pendidikan formal yang telah ditempuh seseorang, termasuk pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama proses tersebut. Menurut Notoatmodjo (2017), latar belakang pendidikan adalah upaya terencana untuk mempengaruhi individu atau kelompok agar melakukan hal yang diharapkan dalam konteks pendidikan. Sementara itu, Garu (2018) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan merupakan aspek penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dalam dunia kerja. Dengan demikian, latar belakang pendidikan mencakup tingkat pendidikan formal yang telah dicapai serta pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh selama proses pendidikan tersebut.

Menurut Rahayu (2013), latar belakang pendidikan adalah proses pertumbuhan dan perkembangan yang terjadi sebagai hasil dari interaksi individu dengan lingkungan sosial dan fisik, yang berlangsung sepanjang kehidupan sejak manusia dilahirkan. Latar belakang pendidikan mencakup jenjang pendidikan yang tersedia bagi setiap individu melalui pendidikan formal dan diakui oleh pemerintah serta disahkan oleh Kementerian Pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Suwandana (2018).

Individu dengan pendidikan yang baik cenderung memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga lebih berinisiatif dan inovatif dalam bekerja Kharim Okrotin (2018). Latar belakang pendidikan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kreativitas seseorang, terutama dalam pengambilan keputusan Siregar (2020). Pendidikan dianggap sebagai salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, karena individu dengan latar belakang pendidikan yang baik memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Robbins dan Judge (2022) Tingkat pendidikan formal terakhir yang telah diselesaikan oleh karyawan, yang mempengaruhi kemampuan kognitif dan keterampilan mereka dalam bekerja yaitu (SD, SMP, SMA, D3, S1, S2, dll.) Latar belakang pendidikan yang disertai dengan prestasi akademis dapat dijadikan acuan dalam menentukan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, prestasi akademis yang diperoleh juga menjadi pertimbangan dalam penugasan tanggung jawab dan beban kerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Prestasi akademik yang diperoleh oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan perlu menjadi pertimbangan dalam penempatan mereka, agar tenaga kerja dapat menjalankan tugas dan pekerjaan serta memikul wewenang dan tanggung jawab dengan tepat Anisa Wulan (2020).

2.1.2 Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merujuk pada segala hal yang telah dialami, dijalani, atau ditanggung oleh seseorang,

sementara kerja adalah aktivitas dalam melakukan sesuatu. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kegiatan yang melibatkan pekerjaan- pekerjaan yang telah dijalani oleh individu. Pengalaman kerja ini akan memberikan manfaat bagi individu dalam menjalankan tugas berikutnya, karena orang tersebut sudah memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang akan dihadapi berdasarkan pengalaman sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan Tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor penting yang membantu seseorang mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan baru yang mungkin serupa dengan yang sebelumnya. Pengalaman kerja karyawan sangat berperan dalam pelaksanaan tugas dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih memahami apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah, dan dapat bekerja lebih cepat karena tidak perlu lagi beradaptasi dengan tugas yang diemban.

Menurut Nana (2015), pengalaman kerja merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka sebelumnya. Sementara itu, Foster (2015) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah ukuran dari lamanya seseorang bekerja dan seberapa baik dia memahami serta melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting yang dipertimbangkan oleh perusahaan saat memilih kandidat, terutama untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan mencari kandidat yang memiliki pengalaman panjang serta kompetensi di bidangnya.

Menurut Edy (2016), pengalaman kerja merujuk pada lamanya waktu seorang pegawai bekerja di tempat kerja sejak diterima hingga saat ini. (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa seseorang yang berpengalaman adalah calon pegawai yang sudah siap untuk langsung bekerja. Oleh karena itu, pengalaman kerja seorang pelamar sebaiknya menjadi pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut (Hariani, 2019), pengalaman kerja merujuk pada tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dari masa kerja serta pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.2.1 Indikator Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2009), indikator yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain:

1. Lama Pengalaman Kerja (tahun): Meliputi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, yang menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di masa lalu.
2. Relevansi pengalaman kerja: Digunakan untuk memperkirakan minat serta kapasitas atau kemampuan seseorang dalam pekerjaan.
3. Jumlah posisi atau jabatan yang pernah dipegang: Menilai tanggung jawab dan wewenang seseorang berdasarkan sikap dan kebutuhan yang dimilikinya. Kemampuan Analitis dan Manipulatif: Untuk menilai kemampuan dalam hal analisis dan penilaian dalam pekerjaan. Keterampilan dan Kemampuan Teknik, Untuk mengevaluasi kinerja.

2.1.3 Kinerja

Kinerja, yang berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, merujuk pada prestasi kerja atau pencapaian yang sesungguhnya dari seseorang. Definisi kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Performance atau kinerja dapat dipahami sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses Nurlaila (2010).

Secara etimologis, kinerja berasal dari kata dasar "kerja" dalam bahasa Indonesia, yang mengartikan prestasi atau hasil kerja. Oleh karena itu, pengertian kinerja dalam konteks organisasi adalah ukuran dari tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com). Kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil dari tingkah laku Amstrong (2014). Pengertian ini menghubungkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Maka dengan hal ini tingkah laku, kinerja mencerminkan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang diberikan kepadanya, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Menurut (Bastian, 2011) kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, (Surjadi, 2012) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya Kinerja individu

merupakan dasar dari kinerja perusahaan dan sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi, harapan, serta evaluasi yang dilakukan (Kasmir, 2018), Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut (Robbins, 2016). Sementara itu, (Daryanto, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang tercapai melalui kemampuan dan tindakan dalam situasi tertentu.

2.1.3.1 Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk memastikan bahwa kinerja sehari-hari menunjukkan kemajuan dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang bersangkutan Sedarmayanti (2013). Untuk mengukur kinerja pegawai, beberapa kriteria dapat digunakan, antara lain:

1. Kualitas: Menunjukkan tingkat di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.
2. Kuantitas: Mengukur jumlah produksi yang dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam satuan angka, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang selesai.
3. Ketepatan Waktu: Mengukur sejauh mana kegiatan atau produksi dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dengan koordinasi yang baik antara hasil produk lainnya dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Samsuddin (2018) yakni kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat ditinjau dari segi ketelitian serta kerapihan kerja, keterampilan serta kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), Merupakan sebuah proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*), Sebuah proses bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau dapat disebut dengan kerjasama antar pegawai.
5. Kreativitas (*Creativity*), Merupakan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif yang dianggap efektif dan efisien, serta mampu menciptakan perubahan baru yang mendukung perbaikan dan kemajuan perusahaan.
6. Inovasi (*Innovation*), Kemampuan pegawai dalam menciptakan perubahan atau pembaruan yang bermanfaat bagi perbaikan dan

kemajuan perusahaan, yang dapat dilihat dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

7. Inisiatif (*Initiative*), Meliputi kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan, serta mengambil langkah pertama dalam suatu kegiatan.

2.2 Penelitian Terdahulu Relevan

Penelitian yang dilakukan biasanya mengacu pada hasil-hasil penelitian sebelumnya, di mana temuan tersebut dapat dimanfaatkan sebagai data pendukung dalam menentukan hasil penelitian saat ini. Berdasarkan penjelasan Tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor penting yang membantu seseorang mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan baru yang mungkin serupa dengan yang sebelumnya. Pengalaman kerja karyawan sangat berperan dalam pelaksanaan tugas dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih memahami apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah.

Menurut Nana (2015), pengalaman kerja merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka sebelumnya. Oleh karena itu, penulis melakukan kajian terhadap sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan terkait dengan variabel yang sedang diteliti. Kajian ini dilakukan berdasarkan jurnal-jurnal yang telah dikumpulkan oleh penulis. Rangkuman dari kajian tersebut disajikan dalam bentuk Tabel berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Brown, J. & Taylor, K., 2020)	The Influence of Educational Background and Work Experience on Employee Performance in Service Industries	Kuantitatif	Pendidikan formal yang relevan meningkatkan efisiensi kerja, sedangkan pengalaman kerja memperkuat kemampuan problem-solving dalam sektor layanan.
2.	(Zhang, Y., & Li, M., 2019)	Educational Attainment and Work Experience as Determinants of Job Productivity	Kuantitatif	Karyawan dengan pendidikan tinggi dan pengalaman kerja panjang menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi di sektor manufaktur.
3.	(Ahmed, R. & Khan, S., 2021),	The Role of Work Experience and Academic Qualifications in Enhancing Organizational Performance	Kuantitatif	Pengalaman kerja lebih berdampak pada efektivitas kerja di posisi teknis, sementara pendidikan memberikan kontribusi lebih besar di posisi manajerial.

4.	(Dela Sari, Amiruddin 2021)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS ADECO Kota Langsa	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. sebesar 0,055) dan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. sebesar 0,035). Dan secara simultan variabel latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
----	-----------------------------	---	-------------	--

5.	(Kirani 2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja	Kuantitatif	Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja secara simultan.
6.	(Pitriyani 2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang	Metode Dekriptif	pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi atas

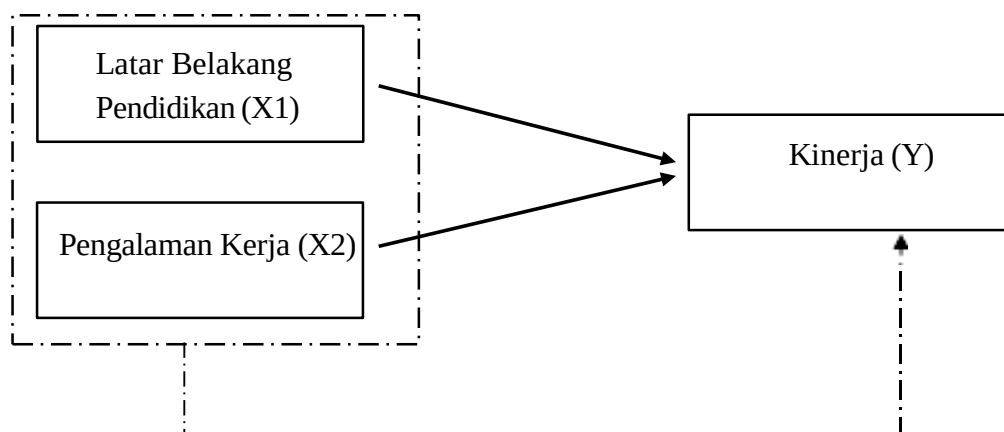
		Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat		kinerja karyawan, baik sebagian maupun bersamaan memiliki efek positif dan signifikan.
7.	(Rizki Humaira 2021)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Gender, Pengalaman Kerja, dan Insentif Kinerja Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan dan Pekanbaru) ”.	Kuantitatif Dengan Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, angkatan kerja, pengalaman kerja, dan insentif kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit
8.	(Zaenab 2020)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi Rsup Dr Kariadi Semarang	Kuantitatif	variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang 1. variabel

				pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang
--	--	--	--	--

Sumber: Olah data penulis 2024

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan panduan yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian berdasarkan teori yang relevan. Kerangka ini bertujuan memberikan pemahaman teoritis mengenai bagaimana variabel bebas (independent) mempengaruhi variabel terikat (dependent). Para ahli menekankan bahwa kerangka konseptual memiliki peran krusial dalam menetapkan fokus penelitian dan menjelaskan hubungan logis antara fenomena yang menjadi objek kajian.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

- = Pengaruh Secara Parsial
 - - - - -> = Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih memerlukan verifikasi melalui pengumpulan data. Setelah menetapkan dasar teoritis, langkah selanjutnya adalah merumuskan hipotesis yang kebenarannya akan diuji. Berdasarkan kontribusi yang telah diidentifikasi dan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis untuk penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Dugaan latar belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel mobil di Kecamatan Ujung Batu.
2. Dugaan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel mobil di Kecamatan Ujung Batu.
3. Dugaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel mobil di Kecamatan Ujung Batu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan data primer sebagai data penelitian. Lokasi penelitian ini yaitu Bengkel mobil yang ada di Kecamatan Ujung Batu Riau. Adapun waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No.	Detail Kegiatan	Bulan 2024/2025						
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Pra Research							
2.	Bab I							
3.	Bab II							
4.	Bab III							
5.	Bab IV							
6.	Bab V							
7.	Penyelesaian							

Sumber: Olah data penulis 2024

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode penelitian berbasis angka untuk menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survey lapangan. Menurut Tanzeh (2011), penelitian kuantitatif lebih menekankan pada logika verifikasi hipotesis, dimulai dengan pemikiran deduktif untuk merumuskan hipotesis, kemudian dilanjutkan dengan pengujian di lapangan.

Hasil pengujian tersebut dijelaskan berdasarkan data empiris yang dikembangkan menjadi permasalahan serta solusi yang diajukan, sehingga hipotesis dapat diverifikasi melalui dukungan data empiris.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah suatu subjek atau objek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang relevan bagi peneliti dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2022), Populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Bengkel mobil di Ujung Batu.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang diambil untuk mewakili karakteristik keseluruhan populasi dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2023), sampel merupakan bagian dari jumlah dan sifat-sifat tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 40 karyawan bengkel mobil yang mempunyai latar belakang pendidikan SMK. Bengkel mobil di Ujung Batu, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini dilakukan berdasarkan pertimbangan khusus oleh peneliti sehingga sampel dianggap relevan dan layak untuk dijadikan subjek penelitian.

Tabel 3.2
Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja

No	Nama Bengkel	Jumlah Karyawan	Tingkat Pendidikan			Pengalaman Kerja	
			SD	SMP	SMK	<1	>1
1	Shela Jaya Ban	4	-	-	4		4
2	Dhico Motor	4	-	-	4		4
3	Mobil Kenzie	5	-	-	5		5
4	Perdana Motor	4	-	1	3		4
5	Sarana Motor	5	-	1	4		5
6	Radiator Rayasme	3	-	-	3		3
7	Anto Bengkel	3	-	-	3		3
8	Andebul Motor	4	-	1	3		4
9	Anto Bengkel	2	-	-	2		2
10	Bengkel Mobil	4	-	-	4		4
11	Sinar Jaya Motor	3	-	1	2		3
12	Andri Bengkel	3	-	-	3		3
Total		44		4	40		44

Sumber: wawancara sederhana 2024

3.4 Sumber Data

Data adalah kumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Data primer

Menurut (Sekaran, 2011) data primer adalah informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti dan berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan mengisi kuesioner.

3.4.2 Data sekunder

Menurut (Sekaran, 2011) data sekunder diperoleh dari data dan informasi yang sudah ada sebelumnya seperti buku, majalah, dan internet. Dengan kata lain, peneliti dapat menggunakan informasi ini untuk membandingkan atau melengkapi bahan penelitian.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Teknik pengumpulan data hendaknya dilakukan dengan tujuan memperoleh data penelitian yang valid dan akurat secara empiris. Untuk memperoleh data dan informasi penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, proses mengamati langsung objek penelitian untuk memperoleh informasi yang relevan. Menurut Sugiyono (2022), untuk memperoleh data yang lebih akurat, observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung objek penelitian.
2. Kuesioner yang tujuannya mengumpulkan data kuantitatif dari responden. Menurut Sugiyono (2022), kuesioner digunakan untuk memperoleh data langsung dari responden. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka dan tertutup yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan usaha.
3. Dokumentasi: Pengumpulan data dilakukan melalui pemeriksaan dokumen, arsip, atau catatan yang berkaitan dengan topik penelitian. Sugiyono (2022) menjelaskan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang tidak dapat diperoleh melalui observasi atau wawancara. Selain itu, penelitian ini berfungsi sebagai landasan teori dalam penulisan.
4. Wawancara melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden untuk menggali informasi secara mendalam. Menurut Sugiyono (2022), wawancara digunakan untuk memperoleh data yang tidak dapat diperoleh

melalui observasi. Bentuk penelitian yang dilakukan adalah dengan mewawancarai pemangku kepentingan yaitu petani kelapa sawit dan mengolah data terkait konsultasi penelitian.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah beberapa bentuk pengaturan yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan darinya. Secara teoritis, variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau sesuatu yang "bervariasi" dari orang ke orang atau sesuatu ke sesuatu. Variabel dapat pula merupakan atribut suatu bidang atau kegiatan keilmuan tertentu (Tamzeh, 2011).

Variabel dapat dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas (X); dan variabel dependen (Y). Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel (Y) merupakan variabel bebas atau variabel yang merupakan hasil respon terhadap variabel bebas. Oleh karena itu variabel terikat menjadi ukuran atau indikator keberhasilan variabel bebas Nanasudjana (2001). Ada tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu dua variabel bebas (X) yaitu pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2), serta satu variabel terikat atau bebas yaitu kinerja (Y). Kinerja merupakan ukuran pendidikan dan pengalaman kerja seorang pegawai, namun pendidikan dan riwayat kerja mempengaruhi kinerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah pengalaman yang diperoleh seseorang melalui suatu program studi. Pengalaman tersebut dapat berupa (a) pengetahuan atau kognisi, (b) sikap, atau (c) perilaku tertentu. (Anwar, 2013).

2. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Trijoko (1980), pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakan atau pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Memperoleh pengalaman menjadikan seseorang lebih kompeten, berkualitas, dan mampu melakukan suatu pekerjaan. Melalui latihan yang berulang-ulang, pengetahuan dan keterampilan seseorang diperkuat dan ditingkatkan.

3. Pengertian Kinerja Pegawai

Uraian mengenai hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja tidak lepas dari keterampilan dan integritas pegawai (Hasibuan, 2010). Adapun variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan seperti terlihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut.

Tabel 3.3
Defenisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Latar Belakang Pendidikan	Robbins dan Judge (2022) Tingkat pendidikan formal terakhir yang telah diselesaikan oleh karyawan, yang memengaruhi kemampuan kognitif dan keterampilan mereka dalam bekerja.	1. Tingkat pendidikan terakhir 2. Keterampilan 3. Kemampuan (Notoadmojo, 2017)	Ordinal
Pengalaman Kerja	Mathis dan Jackson (2021) Mathis dan Jackson (2021) Lama dan jenis pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, termasuk pekerjaan sebelumnya yang relevan dengan tugas saat ini.	1. Lama pengalaman kerja (tahun) 2. Relevansi pengalaman kerja sebelumnya 3. Jumlah posisi/jabatan yang pernah dipegang (Handoko, 2009)	Ordinal
Kinerja Karyawan	Dessler (2022) Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Sedarmayanti, 2013)	Ordinal

Sumber: olah data penulis 2025

3.7 Skala pengukuran variabel

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah skala Ordinal dan likert. Skala ordinal adalah skala pengukuran yang menyatakan urutan atau tingkatan suatu variabel tanpa memberikan jarak yang jelas antara tingkatannya. Pada skala ini, data diurutkan dari tingkatan rendah ke tinggi atau sebaliknya, namun perbedaan antar tingkatannya tidak dapat diukur secara kuantitatif.

Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat individu atau kelompok tentang suatu peristiwa atau fenomena sosial berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan skala psikometri yang biasa digunakan dalam survei dan paling umum digunakan dalam penelitian survei, termasuk penelitian deskriptif.

Tabel 3.4
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No	Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2023)

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menggabungkan data berdasarkan variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Langkah ini diperlukan karena tujuan analisis data adalah untuk menyusun dan menginterpretasikan data (kuantitatif) yang diperoleh. Penelitian tersebut meliputi:

3.7.1 Deskriptif

Masing- masing kategori jawaban dapat dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.5 Nilai Tingkat Capaian Responden

NILAI TCR	Keterangan
85%-100%	Sangat Baik
66%-84%	Baik
51%-65%	Cukup
36%-50%	Kurang Baik
0%-35%	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono, (2017)

3.8. Uji Kualitas Data

3.8.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata bahasa Inggris *Validity* yang berarti bahasa. Dalam penelitian, bahasa sering disebut sebagai alat atau alat ukur. Uji validitas merupakan syarat terpenting dalam evaluasi. Salah satu cara untuk menentukan validitas alat ukurnya adalah dengan menggunakan rumus Product Moment yang rumusnya sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X^2) (n \sum Y^2)}}$$

Keterangan:

R_{xy} = angka indeks korelasi antara variabel X dan Y.50

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$ = jumlah seluruh nilai Y

$\sum X Y$ = jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur gejala pada titik waktu yang berbeda dan selalu memberikan hasil yang sama (Nasution, 2009). Keandalan peralatan diperlukan untuk memperoleh data yang sesuai untuk tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach alpha dan diukur pada skala Cronbach alpha dari 0 sampai 1.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika mempunyai nilai Cronbach alpha $> 0,60$. (Suyuthi, 2005), kuesioner dianggap reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, penelitian menguji reliabilitas instrumen karena reliabilitas instrumen berkaitan dengan konsistensi dan tingkat kepercayaan instrumen penelitian (Sujianto, 2009).

3.9 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil analisis regresi berganda yang lebih akurat digunakan pengujian hipotesis klasik. Sebelum menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel yang diteliti, beberapa asumsi regresi klasik harus dipenuhi.

Agar hasil regresi tidak normal maka harus dilakukan uji asumsi klasik seperti heteroskedastisitas, normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk mengelola dan menganalisis data.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sangat berguna untuk memastikan data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau berasal dari populasi normal. Metode klasik untuk menguji normalitas data tidaklah rumit. Jika probabilitasnya lebih besar dari 5% (pada tingkat signifikansi ini), maka data terdistribusi normal. Dalam penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov dan metode grafik P-plot. Pada dasarnya uji sampel tunggal Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal jika signifikansi nya kurang dari 0,05. Sebaliknya jika signifikansi di atas lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Menurut Ghozali (2018:107), model regresi yang baik harusnya bebas korelasi (Ghozali, 2018). Suatu variabel dianggap non-multikolinear jika nilai toleransinya lebih besar dari 0,10 dan nilai faktor inflasi diferensial (VIF) kurang dari 10.

3.10 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan ada tidaknya ketidaksetaraan dalam variasi residual dari satu observasi ke observasi lain dalam model regresi. Apabila variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain bernilai tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas dan heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi yang baik Ghozali (2018).

3.10.1 Uji Autokorelasi

Dalam model regresi linier, tujuan uji autokorelasi Ghozali (2018) adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara spurious error pada periode t dengan error pada periode $t-1$. Masalah autokorelasi terjadi ketika terdapat korelasi. Ini terjadi ketika waktu dan observasi dikorelasikan. Masalah autokorelasi jarang terjadi pada data cross-sectional. Namun, korelasi temporal yang terkait disebut data deret waktu. Pengujian dikatakan baik jika tidak terdapat komponen autokorelasi. Menurut Ghozali (2018). Beberapa statistik nonparametrik digunakan untuk menentukan apakah residu berkorelasi tinggi. Uji lari digunakan pada tingkat signifikansi 0,05. Uji runst digunakan untuk memeriksa apakah sisa data terjadi secara acak. Jika tidak terdapat korelasi antara residual, maka dianggap valid.

Nilai residu tidak acak dan tidak berkorelasi satu sama lain. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak Test Running dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, seperti: Runs Test dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

: residual (res_1) random (acak)

: residual (res_1) tidak random

Dengan hipotesis dasar di atas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan Rumus Test adalah (Ghozali, 2018;120):

- a. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil < dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
- b. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar > dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

3.10.2 Uji Kolmogorov Smirnov (KS)

Uji kolmogorov smirnov adalah uji statistik non parametrik yang digunakan untuk membandingkan distribusi dua sampel atau untuk menguji apakah suatu sampel mengikuti distribusi tertentu (misalnya, distribusi normal). Uji ini sering digunakan dalam analisis data untuk mengevaluasi normalitas data, terutama ketika ukuran sampel kecil.

3.11 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini variabel dependen dipengaruhi oleh dua variabel independen. Oleh karena itu, pengujian dan estimasi masalah yang terdiri dari beberapa variabel independen tidak dapat dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Rumus umum regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X_1 = variabel bebas (latar belakang pendidikan)
 X_2 = variabel bebas (pengalaman kerja)
 A = harga konstan (harga Y pada saat $X=0$)
 b_1, b_2, b_n = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan banyaknya kenaikan atau penurunan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. (+) bertambah, (-) berkurang.

3.11 Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung dengan uji ekonometrik sebagai berikut:

3.11.1 Uji-T (T-Test)

Reliabilitas dan signifikansi nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh variabel pendidikan (X_1) dan variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) signifikan menilai gender atau tidak? Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- a. Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima. Artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel mobil di kecamatan Ujung Batu.
- b. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya masing-masing variabel pendidikan dan pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai bengkel mobil di kecamatan Ujung Batu.

3.11.2 Uji F (F-Test)

Uji F menguji pengaruh bersama antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Jika f hitung lebih kecil dari f tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel mobil di kecamatan Ujung Batu.
2. Jika f hitung lebih besar dari f tabel maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Artinya variabel pendidikan dan pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Bengkel mobil di daerah Ujung Batu.

3.12 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk menguji sejauh mana kontribusi variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

Rumus:

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi