BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Berada di sejuknya Lembang ditambah dengan nuansa danau yang dikelilingi keindahan hutan kota dengan ribuan pohon kayu alami dan asri yang didalamnya terdapat gemerisik air mengalir dan gesekan daun-daun yang dibalut oleh aura kedamaian adalah salah satu perpaduan maha sempurna yang disajikan alam. Nuansa khas yang mungkin sudah jarang ditemukan, bahkan di pinggiran kota sekalipun dan merupakan petualangan menikmati keindahan alam.

Imah seniman merupakan salahsatu objek wisata yang patut untuk dikunjungi oleh para wisatawan yang hendak berlibur ke kota Bandung khususnya daerah Lembang. Imah seniman berdiri sejak 1 Juni 2010, dengan luas tanah 15 hektar di jalan Kolonel Masturi No 8 Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.

Sebagai kawasan berwawasan lingkungan Imah Seniman memadukan alam dan kearifan lokal dalam satu kesatuan unik. Ketika melangkah masuk kedalam, alunan musik kacapi suling dengan merdu menyapa menyambut kedatangan kita. Tak hanya itu, rampak kendang dan pertunjukan tradisional khas Sunda lainnya seperti Wayang golek bisa pula ditemui disini.

Resort yang dimilikinya sangat lengkap dan memanjakan tamunya dengan memberi sensasi menginap di tengah danau dengan sorotan matahari yang merefleksikan kesegaran. Area resort bergaya *gebyok* atau bangunan rumah kayu khas Jawa yang dikombinasi budaya sunda .

Di samping itu bagi yang ingin menyelenggarakan pertemuan berskala menengah Imah Seniman juga memiliki *meeting room* dengan kapasitas 200 orang. Bagi yang memiliki hobi memancing, selain dapat memancing di areal kolam yang tersedia, hobi ini dapat pula dilakukan langsung di depan teras kamar yang langsung menghadap danau. Jika ingin mendapat pengalaman romantis, menyusuri danau dengan perahu bersama semburat jingga matahari sore dapat menjadi pilihan yang sangat menarik.

Jika ingin menikmati aura kesundaan Imah Seniman secara lebih mendalam, dapat pula dilakukan dengan menggunakan andong untuk mengitarinya. Selain itu, di tempat ini terdapat pula fasilitas wisata berkuda bagi yang ingin mengelilingi hutan di kawasan Imah Seniman.

Ingin menguras adrenalin?Silakan nikmati fasilitas *outbound* yang dimiliki Imah Seniman. Ketegangan mengendarai ATV atau motor trail, pertempuran *airsoftgun* yang menantang, menembus angin bersama *flying fox*, serta aneka tantangan lainnya akan memberikan pengalaman seru yang mustahil untuk dilupakan.

Di samping keasrian yang ditawarkan, Imah Seniman juga menghimpun pengkerajinan lokal.Melihat galeri yang terdapat di dalamnya dapat ditemukan beragam kerajinan yang menawan. Bagi pecinta lukisan, coretan kuas yang

menawan di galeri kerajinan akan mengundang decak kagum. Uniknya, lukisan tersebut ditorehkan pada, baju, sepatu, tas, dan pernak-pernik *handycraft* lainnya. Bahkan, siapapun dapat memesan langsung torehan kuas tersebut pada media yang diinginkan.

Imah Seniman juga memiliki galeri kerajinan tembaga dan aluminium yang menyediakan beragam jenis kerajinan ukir seperti piring atau hiasan dinding. Pengunjung pun dapat pula melihat langsung para pemahat serta perajin lainnya berkarya dengan kesunggguhan yang mencengangkan, musik tradisional Sunda, menu jagoan khas Imah Seniman seperti ikan bakar daun, sop ikan hiber ka bulan, ayam kahaseupan, ayam warisan, bajigur, suteja, dan menu-menu lainnya akan terasa sangat nikmat. Selain makan di hutan, jejeran warung makan bernuansa pedesaan dengan menu lokal sampai internasional pun dapat menjadi pilihan untuk memanjakan lidah.

Ingin lebih segar lagicobalah berelaksasi dengan tradisional spa yang menggunakan ramuan organik. Dijamin, tenaga yang telah terkuras setelah menjelajahi Imah Seniman akan segera kembali.

Menikmati nuansa Imah Seniman merupakan sebuah petualangan yang harus dialami secara langsung. Petualangan merasai tidur di danau makan di hutan yang tak akan pernah terlupakan. Nah, ketika penatnya hari serta berjejalnya rutinitas telah begitu melelahkan, Imah Seniman sudah dapat dipastikan merupakan tujuan yang tepat dalam memaknai alam dan kehidupan.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Imah Seniman sebagai lokasi wisata yang bernuansa alam dan etnik pedesaan yang paling alami, paling asri dan paling ramah lingkungan serta ditunjang oleh pelayanan bercirikan keramahan budaya Sunda dan fasilitas terlengkap diantara lokasi wisata lainnya di Bandung dan sekitarnya.

Misi

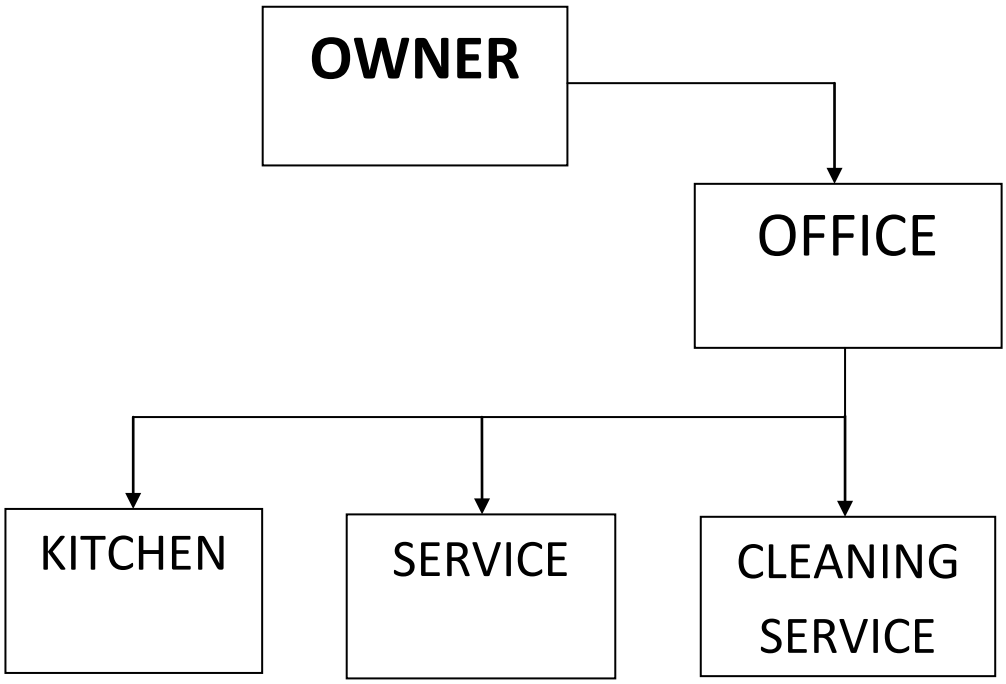
1. Menjadikan Café sebagai usaha unggulan dengan menyediakan beraneka ragam keistimewaan menu makanan dan minuman dengan cita rasa khas sunda yang sempurna, juga menyajikan masakan Indonesia dan masakan kombinasi (fusion menu) yang paling sesuai dengan cita rasa pengunjung seperti masakan eropa dan asia
2. Pelayanan paling ramah dan tulus oleh seluruh karyawan mulai dari masuk pintu gerbang hingga meninggalkan lokasi merupakan komitment kami
3. Memberikan kenyamanan menginap, keindahan dan keasrian alam, kesegaran udara pegunungan dan kepuasan selama menginap dan berlibur bersama keluarga atau pasangan akan menjadi kenangan terindah yang tidak pernah terlupakan
4. Memanjakan seluruh tamu dengan pelayanan satu atap (one stop service) yang ramah dan bersahaja selama mengadakan kegiatan rapat, gathering dan training perusahaan

5. Menyajikan berbagai kebutuhan hiburan kesenian, budaya dan permainan khas sunda yang terlengkap dan sangat mengagumkan
6. Memanjakan tamu dan buah hati dengan fasilitas rekreasi alam, suasan pedesaan, sarana pendidikan terlengkap seperti : memancing, hiking, outbound, arum jeram, belajar melukis, mengukir, kesenian, permainan tempo dulu, bercocok tanam dan beternak

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan besar atau kecil baik pemerintah ataupun swasta sudah barang tentu memiliki struktur organisasi yaitu untuk mengetahui gambaran yang menunjukkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing bagian atau anggota dari organisasi yang bersangkutan dan menggambarkan kepada siapa harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi suatu perusahaan merupakan bagan-bagan yang menunjukkan kedudukan paling atas hingga yang terendah dalam perusahaan atau organisasi akan melibatkan hubungan struktur antara kelompok yang dipimpin dengan unsur pembantu dan unsur pelaksana. Keberhasilan perusahaan atau organisasi tergantung dari individu-individu yang menjalankannya. Adapun strukutur organisasi pada divisi yang penulis sajikan pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber: Imah Seniman Lembang Bandung

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Imah Seniman Lembang Bandung

Imah Seniman Lembang Bandung

4.1.3 Job Description

Untuk lebih mengetahui lebih jelas tugas-tugas per divisi pada Imah Seniman Lembang Bandung, berikut penulis uraiakan pada job description.

1. Owner

Owner adalah seseorang atau instansi yang memiliki proyek atau pekerjaan dan memberikannya kepada pihak lain yang mampu melaksanakanya sesuai dengan perjanjian kontrak kerja. Untuk merealisasikan proyek owner.

Owner memiliki kewajiban pokok yaitu menyediakan dana untuk membiayai proyek.

2. Bagian Office

Office yaitu Untuk menunjang terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan Perusahaan. adapun tugas dari office yaitu

1. Merencanakan kegiatan yang akan di laksanakan
2. Menyelenggarakan kegiatan yang telah direncanakan
3. Mengevaluasi kegiatan yang telah diselenggarakan
4. Membauat laporan dari kegiatan yang telah diselenggarakan

3. Bagian Service

Semua kegiatan yang berhubungan dengan pelayanan yang terjadi pada Imah Seniman Lembang Bandung. Adapun tugas-tugas dari service yaitu:

1. Bertanggung jawab dalam menyambut tamu yang datang
2. Bertanggung jawab dalam memberitahukan fasilitas yang tersedia
3. Bertanggung jawab memberikan pelayanan pada tamu
4. Bertanggung jawab memberikan kenyamanan pada tamu

4. Bagian Kitchen

Menjalankan operasional pantry sehingga dapat mencapai target yang diharapkan, adapun tugas-tugas pada kitchen sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab terhadap kelancaran operasional pantry

2. Bertanggung jawab terhadap kebersihan dan kerapian area pantry
3. Bertanggung jawab terhadap inventaris pantry
4. Bertanggug jawab dalam segala urusan makanan dan minuman yang dibuatnya

5. Bagian CleaningService

Untuk menciptakan lingkungan resort, taman dan hutan yang bersih sehingga suasana resort menjadi nyaman. Adapun tugas-tugas dari cleaning service sebagai berikut:

1) Bertanggung jawab menjaga kebersihan lingkungan Imah Seniman
2) Bertanggung jawab merawat semua fasilitas yang terdapat di Imah Seniman Lembang Bandung
3) Bertanggung jawab terhadap kenyamanan lingkungan Imah Seniman Lembang Bandung

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Imah Seniman Lembang Bandung bergerak di bidang, penjualan dan pelayanan adapun aktivitas yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan

   Disini karyawan melayani para tamu yang berkunjung ke resort Imah Seniman Lembang Bandung, mulai dari menyambut tamu, memberitahukan fasilitas-fasilitas yang ada hingga melayani pesanan tamu.

2. Penjualan

   Karyawan menawarkan dan menjual beraneka souvenir dan tanaman, yang berada di galery Imah Seniman lembang Bandung

4.2 Hasil Peneltian

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Data pada penelitian dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan Imah Seniman Lembang Bandung. Jumlah kuesioner yang dikumpulkan sebanyak 88 buah sesuai dengan jumlah sampel minimal yang telah dihitung di bab 3.

4.2.1 Karaktersitik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama usaha.

4.2.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Pria	55	62,5
2	Wanita	33	37,5
	Total	**88**	**100**

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Imah Seniman Lembang Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 62.5 persen dari total responden. Itu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang memerlukan tenaga pria, sehingga karyawan Imah Seniman lebih banyak pria.

4.2.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang 20 tahun	18	20,46
2	21 – 30 tahun	35	39,78
3	31 – 40 tahun	20	22,72
4	Lebih40 tahun	15	17,04
	Total	**88**	**100%**

Berdasarkan distribusi responden menurut usia seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat paling banyak karyawan Imah Seniman Lembang Bandung. Rata-rata usia karyawan Imah Seniman Lembang Bandung berada pada usia 20

sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 35,78% dari total responden, dimana usia tersebut dapat di katakan sudah siap mental maupun fisik dalam bekerja.

4.2.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SD	11	12,5
2	SMP	14	15,90
3	SMA	52	59,1
4	Perguruan Tinggi	11	12,5
	Total	**88**	**100%**

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.3 dapat dilihat tingkat pendidikan Imah Seniman Lembang Bandung lebih banyak SMA,yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 59,1% dari total responden. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan SMA sudah dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja.

4.2.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4

Distribusi Responden Menurut Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang 1 tahun	20	22,72
2	1 – 2 tahun	33	37,5
3	Lebih 3 tahun	35	39,78
	Total	**88**	**100**

Berdasarkan masa kerja seperti tampak pada tabel 4.4 dapat dilihat paling banyak karyawan Imah Seniman Lembang Bandung sudah bekerja antara 2 sampai dengan 3 tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 39,78%, dan dapat disimpulkan bahwa karyawan Imah Seniman Lembang Bandung bekerja dari awal Imah Seniman Lembang Bandung berdiri dan dapat dikatakan mempunyai pengalaman dalam bekerja.

4.2.2Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dianalisis lebih lanjut, data hasil penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan berupa butir item pernyataan yang diajukan kepada responden telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

4.2.2.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya ≥ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

4.2.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel).

4.3 Analisis Deskriptif Tanggapan responden

4.3.1 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap dimensi dan variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden melalui persentase jumlah skor tanggapan responden.

4.3.2 Analisis Deskriptif Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan Imah Seniman dapat terjawab melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Pendidikan diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan.Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang pedidikan karyawan pada Imah Seniman

Lembang Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel 4.5 berikut ini:

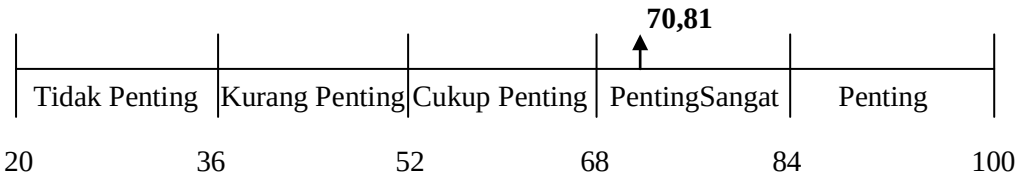
Tabel 4.5

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Tingkat Pendidikan

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Indikator Usia				
1	320	440	72,73	Penting
2	345	440	78,41	Penting
Indikator Pekerjaan				
3	310	440	70,45	Penting
Indikator Status Ekonomi				
4	317	440	72,05	Penting
Indikator Sosial Budaya				
5	312	440	70,91	Penting
6	295	440	67,05	Cukup penting
Indikator Lingkungan				
7	323	440	73,41	Penting
8	306	440	69,55	Penting
9	276	440	62,73	Cukup penting
TOTAL	**2804**	**3960**	**70,81**	**Penting**

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2013)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.5tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Tingkat Pendidikan

Gambar 4.2diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel pendidikan sebesar 70,81 berada pada interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung menyatakan bahwa pendidikan penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan.Agar lebih jelas penulis juga menyajikan gambaran tanggapan responden pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 5 (lima) indikatoryaitu usia, pekerjaan, status ekonomi, sosial budaya dan lingkungan , kemudian dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Usia

Indikator usia pada variabel pendidikan diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Usia

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Usia mempengaruhi dalam mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi	F	20	40	4	24	0
	%	22,73	45,45	4,55	27,27	0,00
Usia bukan pengahambat untuk mendapatkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi	F	28	32	21	7	0
	%	31,82	36,36	23,86	7,95	0,00

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang tercantum pada tabel 4.6dapat diketahui bahwa usia mempengaruhi dalam mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi terbukti dari banyaknya responden yang menyatakan setuju yaitusebanyak 40 responden atau sebesar 45,45%. Sedangkan untuk tanggapan responden mengenai usia bukan penghambat untuk mendapatkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi sebanyak 32 responden atau 36,36% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung sependapat usia mempengaruhi dalam mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan usia bukan pengahambat untuk mendapatkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

2) Pekerjaan

Indikator pekerjaan pada veriabel pendidikan diukur menggunakan 1 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Pekerjaan

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan membuat anda harus mencapai tingkat pendidikan tertentu	F	9	41	25	13	0
	%	10,23	46,59	28,41	14,77	0,00

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang tercantum pada tabel 4.7dapat diketahui bahwa karyawan Imah Seniman Lembang Bandung pada umumnya sependapat bahwa pekerjaan membuat mereka harus mencapai tingkat pendidikan tertentu, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden sebesar 46,59%atau 41 responden menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan membuat karyawan harus mencapai tingkat pendidikan tertentu.

3) Status Ekonomi

Indikator status ekonomi pada veriabel pendidikan diukur menggunakan 1 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut:

Tabel 4.8

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Status Ekonomi

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Status ekonomi bukan suatu hambatan untuk mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi	F	14	35	31	6	2
	%	15,91	39,77	35,23	6,82	2,27

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang tercantum pada tabel 4.8dapat diketahui bahwa karyawan Imah Seniman Lembang Bandung sebanyak 35 responden atau sebesar 39,77% setuju bahwa status ekonomi bukan penghambat untuk mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tingkat pendidikan yang tinggi, status ekonomi tidak menjadi hambatan bagi karyawan.

4) Sosial Budaya

Indikator sosial budaya pada variabel pendidikan diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Sosial Budaya

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Interaksi antar rekan kerja memotivasi anda untuk mencapai tingkat pendidikan yang tinggi	F	6	49	20	13	0
	%	6,82	55,68	22,73	14,77	0,00
tingkat pendidikan yang tinggi memerlukan kerjasama antar rekan kerja	F	14	24	30	19	1
	%	15,91	27,27	34,09	21,59	1,14

Bedasarkan distribusi responden pada tabel 4.9 sebanyak 49 orang responden atau sebesar 55,68% menyatakan setuju bahwa interaksi antar rekan keja memotivasi untuk mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Sedangkan tanggapan respoden mengenai perlunya kerjasama antar rekan kerja dalam memperoleh tingkat pendidikan yang tinggi sebanyak 30 responden atau sebesar 34,09% menyatakan kurang setuju.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sosial budaya bagi sebagian besar karyawanpada Imah Seniman Lembang Bandung merasa interaksi antar rekan kerja memotivasi untuk mencapai tingkat pendidikan yang tinggi. Untuk memperolah tingkat pendidikan yang tinggi dan tidak memerlukan kerjasama antar rekan kerja.

5) Lingkungan

Indikator lingkungan pada variabel pendidikan diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Lingkungan

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan tempat kerja mempengaruhi anda dalam mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi	F	15	40	23	9	1
	%	17,05	45,45	26,14	10,23	1,14
Lingkungan kerja membuat anda harus mencapai tingkat pendidikan tertentu	F	5	42	31	10	0
	%	5,68	47,73	35,23	11,36	0,00
Lingkungan kerja menuntut anda harus mencapai tingkat pendidikan yang tinggi	F	3	34	24	26	1
	%	3,41	38,64	27,27	29,55	1,14

Berdasarkan distribusi tanggapan responden pada tabel 4.10 menyatakan sebanyak 40 responden atau 45,45% menyatakan setuju lingkungan mempengaruhi seseorang dalam mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Sedangkan untuk tanggapan responden sebanyak 42 responden atau 47,73% menyatakan setuju jika lingkungan kerja mambuat seorang karyawan untuk mencapai tingkat pendidikan tertentu, dan sebanyak 34 responden atau sebesar 38,64% menyatakan setuju jika lingkungan kerja menuntut seorang karyawan untuk mencapai tingkat pendidikan tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan bagi sebagian besar karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung penting untuk mencapai

pendidikan yang lebih tinggi. Namun lingkungan kerja tidak menuntut karyawan harus mencapai tingkat pendidikan yang tinggi.

4.3.2 Analisis Deskriptif Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Pengalaman kerja diukur menggunakan 4 (empat) indikatoryaitu masa kerja, tingkat pengetahuan, keterampilan dan penugasan pekerjaan kenudian dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan.Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang pengalaman kerjapara karyawan Imah Seniman Lembang Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel 4.11 berikut ini :

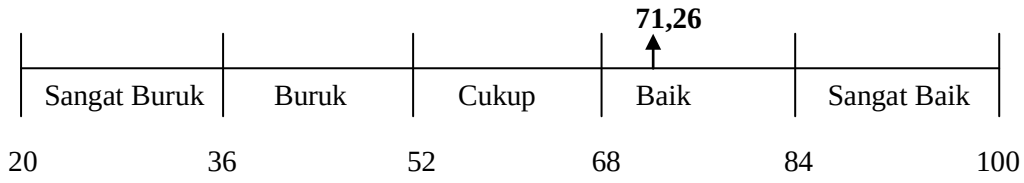
Tabel 4.11

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Pengalaman kerja

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Indikator Masa Kerja				
1	372	440	84,55	Sangat Baik
2	333	440	75,68	Baik
Indikator Tingkat Pengetahuan				
3	324	440	73,64	Baik
4	287	440	65,23	Cukup
Indikator Keterampilan				
5	328	440	74,55	Baik
6	251	440	57,05	Cukup
7	336	440	76,36	Baik
Indikator Penguasaan Pekerjaan				
8	352	440	80,00	Baik
9	239	440	54,32	Cukup
TOTAL	**2822**	**3960**	**71,26**	**Baik**

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2013)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar 4.3sebagai berikut:



Gambar 4.3

Skala Penafsiran Persentase Skor Total Variabel Pengalaman Kerja

Gambar 4.3 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel pengalaman kerja sebesar 71,26 berada di antara

interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja sebagian besar karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung sudah baik. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran pengalaman kerja para pengusaha pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Masa Kerja

Masa kerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.12

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Masa Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Semakin lama masa yang ditempuh dalam bekerja membuat karyawan semakin berpengalaman	F	29	52	5	2	0
	%	32,95	59,09	5,68	2,27	0,00
Pengalaman kerja ditentukan oleh lamanya bekerja	F	19	43	14	12	0
	%	21,59	48,86	15,91	13,64	0,00

Berdasarkan distribusi tanggapan responden pada tabel 4.12mengenai pernyataan semakin lama masa yang ditempuh bekerja karyawan membuat karyawan semakin berpengalaman sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak52 responden atau 59,09%. Sedangkan tanggapan responden mengenai pernyataan pengalaman kerja ditentukan oleh lamanya bekerja sebanyak 43 orang responden atau 48,86 menyatakan setuju.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja sebagian besar karyawanpada Imah Seniman Lembang Bandungbaik dan semakin lama masa kerja yang ditempuh membuat mereka semakin berpengalaman.

2) Tingkat Pengetahuan

Tingkat pengetahuan karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut

Tabel 4.13

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Tingkat Pengetahuan

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pengetahuan yang luas membuat anda mudah dalam menyelesaikan tugas apapun	F	9	44	33	2	0
	%	10,23	50,00	37,50	2,27	0,00
Pengalaman kerja membutuhkan pengetahuan yang luas	F	7	36	21	21	3
	%	7,95	40,91	23,86	23,86	3,41

Berdasarkan distribusi tanggapan responden pada tabel 4.13 sebanyak 44 responden atau sebesar 50,00% menyatakan setuju bahwa pengetahuan yang luas membuat anda mudah dalam menyelesaikan tugas apapun sedangkan sebanyak 36 orang responden atau sebesar 40,91% menyatakan setuju bahwa pengalaman kerja membutuhkan pengetahuan yang luas

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar karyawanpada Imah Seniman Lembang Bandung sependapat pengetahuan yang luas membuat membuat mereka mudah dalam menyelesaikan tugas apapun, dan dengan pengetahuan maka sebagai karyawan akan menambah luas pengalaman karyawan.

3) Keterampilan

Keterampilan karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.14

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Keterampilan

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Keterampilan yang anda miliki membuat anda selalu berinovasi dalam pekerjaan	F	9	51	23	5	0
	%	10,23	57,95	26,14	5,68	0,00
Pengalaman tidak membutuhkan keterampilan	F	2	25	27	26	8
	%	2,27	28,41	30,68	29,55	9,09
Semakin berpengalaman membuat anda menjadi terampil	F	22	42	10	14	0
	%	25,00	47,73	11,36	15,91	0,00

Berdasarkan distribusi tanggapan pada tabel 4.14sebanyak 51 orang responden atau sebesar 57,95% menyatakan setuju bahwa keterampilan yang dimiliki membuat karyawan selalu berinovasi, sedangkan sebanyak 27 orang responden atau sebsar 30,,68% menyatakan kurang setuju jika pengalaman tidak membutuhkan keterampilan, dan sebanyak 42 orang responden atau sebesar 47,73% menyatakan setuju bahwa semakin berpengalaman membuat anda semakin terampil.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawanpada Imah Seniman Lembang Bandung sependapat keterampilan yang mereka miliki membuat mereka selalu berinovasi dalam pekerjaan, dan pengalaman membutuhkan keterampilan serta akan membuat karyawan semakin terampil

4) Penguasaan Pekerjaan

Penugasan pekerjaan pada Imah Seniman Lembang Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.15

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Penguasaan Pekerjaan

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Karyawan menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan	F	16	57	14	1	0
	%	18,18	64,77	15,91	1,14	0,00
Berpengalaman tidak selalu harus menguasai pekerjaan	F	4	21	22	28	13
	%	4,55	23,86	25,00	31,82	14,77

Berdasarkan distribusi tanggapan respoden pada tabel 4.16 Sebanyak 57 orang responden atau 64,77% menyatakan setuju bahwa karyawan menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan sedangkan sebanyak 28 orang responden atau 31,82% manyatakan tidak setuju jika untuk berpengalaman tak selalu harus menguasai pekerjaan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawanpada Imah Seniman Lembang Bandung sependapat bahwa mereka menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, namun mereka juga berpendapat untuk berpengalaman tidak harus menguasai pekerjaan.

4.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja karyawanImah Seniman Lembang Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kinerja karyawan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu

peraturan organisasi, tigkat kesalahan, dan ketepatan waktu kemudian dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan.Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kinerja karyawanpada Imah Seniman Lembang Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel 4.16 berikut ini:

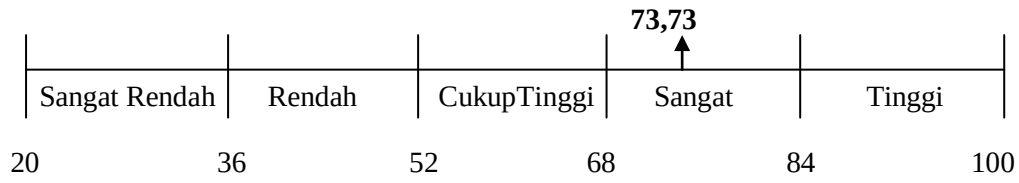
Tabel 4.16

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja karyawan

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
Indikator Peraturan Organisasi				
1	337	440	76,59	Tinggi
2	309	440	70,23	Tinggi
Indikator Tingkat Kesalahan				
3	372	440	84,55	Sangat Tinggi
4	394	440	89,55	Sangat Tinggi
5	376	440	85,45	Sangat Tinggi
Indikator Ketepatan Waktu				
6	242	440	55,00	Cukup
7	241	440	54,77	Cukup
TOTAL	**2271**	**3080**	**73,73**	**Tinggi**

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2013)

Selanjutnya persentase totalskor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar 4.4sebagai berikut:



Gambar 4.4

Skala Penafsiran Skor Rata- Rata Variabel Kinerja Karyawan

Gambar 4.4 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentasetotal skor 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung secara umum berada dalam kategori tinggi.

1. Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi pada Imah Seniman Lembang Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.17

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Peraturan Organisasi

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Karyawan selalu mematuhi peraturan yang di buat perusahaan	F	23	42	9	13	1
	%	26,14	47,73	10,23	14,77	1,14
Karyawan tidak pernah melakukan tindakan yang merugikan perusahaan	F	13	40	15	19	1
	%	14,77	45,45	17,05	21,59	1,14

Bedasarkan distribusi tanggapan responden pada tabel 4.17 sebanyak 42 orang responden atau sebesar 47,73% menyatakan setuju bahwa karyawan mematuhi aturan yang dibuat oleh perusahaan, sedangkan sebayak 40 orang

responden atau sebesar 45,45% menyatakan setuju bahwa karyawan tidak pernah melakukan tindakan yangmerugikan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung selalu mematuhi peraturan yang di buat perusahaan dan pada umumnya karyawan tidak pernah pernah melakukan tindakan yang merugikan perusahaan

1) Tingkat Kesalahan

Tingkat kesalahan karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.18

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Tingkat Kesalahan

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja rendah	F	54	16	7	6	5
	%	61,36	18,18	7,95	6,82	5,68
Karyawan teliti dalam mengerjakan tugasnya	F	43	44	1	0	0
	%	48,86	50,00	1,14	0,00	0,00
Karyawan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugasnya	F	34	44	10	0	0
	%	38,64	50,00	11,36	0,00	0,00

Berdasarkan distribusi tanggapan responden pada tabel 4.18Sebanyak 54 orang responden atau sebesar 61,36% menyatakan sangat setuju bahwa tingkat kesalahan pada Imah Seniman Lembang Bandung rendah. Dan sebanyak 43 orang responden atau 48,86% menyatakan setuju bahwa karyawan teliti dalam

mengerjakan tugasnya. Sebanyak 44 orang responden atau 50,00% menyatakan setuju bahwa karyawan memliki keterampilan dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam bekerja dan hampir semua karyawan teliti dalam mengerjakan tugasnya. serta sebagian besar karyawan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugasnya.

2) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu kerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.19

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Ketepatan Waktu

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Karyawan selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	F	9	15	24	25	15
	%	10,23	17,05	27,27	28,41	17,05
Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	F	1	13	43	24	7
	%	1,14	14,77	48,86	27,27	7,95

Berdasarkan distribusi tanggapan responden pada tabel 4.19sebanyak 25 orang reponden atau 28,41% menyatakan tidak setuju jika karyawan selalu datang tepat waktu ke tempat kerja. Sedangkan sebanyak 43 orang responden atau 48,86% menyatakan kurang setuju jika karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung karyawan sebagian besar tidak tepat waktu datang tepat waktu ke tempat kerja dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4.3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum hasil analisis regresi diuji dan dianalisa lebih lanjut, ada beberapa asumsi yang harus diuji guna mengetahui apakah kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normlitas, uji multikolinieritas (untuk regresi linear berganda), dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ketiga asumsi yang disebutkan diatas tersebut harus diuji karena variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini lebih dari satu.

4.3.4.1 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

Normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regresi diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regresi dan berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

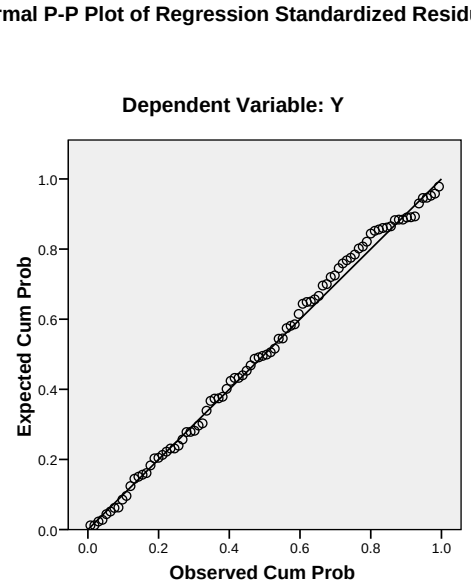
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46196821
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.036
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.485
Asymp. Sig. (2-tailed)		.973

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 4.21 dapat dilihat nilai probabilitas (signifikansi) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,973. Karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Secara visual gambar grafik normalitas dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut



Gambar 4.5
Grafik Normalitas

Grafik diatas memperkuat asumsi bahwa model regresi yang diperoleh berdisitribusi normal.Hal ini ditunjukkan oleh titik-titik nilai residual masing-masing data menyebar disekitar garis diagonal.

4.3.4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Untuk menguji apakah varian dari residual homogen atau tidak digunakan uji korelasi *rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual(error). Apabila koefisien korelasi dari variabel bebas ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Pada tabel 4.21 berikut dapat dilihat nilai signifikansi koefisien korelasi variabel bebas dengan nilai absolut residual (error).

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Correlations

			absolut_error
Spearman's rho	Pendidikan	Correlation Coefficient	-.185
		Sig. (2-tailed)	.085
		N	88
	Pengalaman	Correlation Coefficient	-.059
		Sig. (2-tailed)	.586
		N	88

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas seperti yang terdapat pada tabel 4.21diatas memberikan suatu indikasi bahwa residual (error) yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varians yang sama (tidak terjadi heteroskedastisitas). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan nilai absolut error (yaitu 0,085 dan 0,586) masih lebih besar dari 0,05.

4.3.4.3 Hasil Pengujian Multikolienaritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

Tabel 4.22

Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	.946	1.057
	Pengalaman	.946	1.057

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti disajikan pada tabel 4.22 diatas menunjukkan tidak ada korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas, karena nilai VIF dari kedua variabel bebas masih lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas diantara kedua variabel bebas.Karena ketiga asumsi regresi terpenuhi, maka analisis regresi dapat dilanjutkan.

4.3.4.4 Estimasi Persamaan Regresi

Pada bagian ini akan diestimasi persamaan regresi pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam analisis regresi berdasarkan data hasil konversi skor hasil tanggapan 88 responden.Bentuk model persamaan regresi yang akan diestimasi adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon}$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pengalaman kerja

b_0 = konstanta

bi = koefisien regresi variabel Xi

ε = Pengaruh faktor lain

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi dan menguji perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan yang dapat diterangkan atau dijelaskan oleh perubahan kedua variabel independen (pendidikan dan pengalaman kerja). Berdasarkan hasil pengolahan data pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh hasil regresi sebagai berikut.

Tabel 4.23
Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.188	.349		-.538	.592
	Pendidikan	.498	.090	.427	5.531	.000
	Pengalaman	.603	.095	.491	6.356	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Melalui hasil pengolahan data seperti disajikan pada tabel 4.23 maka dapat dibentuk model prediksi variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap total kinerja karyawan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = -0{,}188 + 0{,}498\ X_1 + 0{,}603\ X_2$$

Berdasarkan persamaan matematis diatas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Koefisien pendidikan sebesar 0,498 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pendidikan sebesar satu satuan diprediksi akan

meningkatkankinerja karyawan sebesar 0,498 satuan dengan asumsi pengalaman kerja tidak berubah.

- Koefisien pengalaman kerjasebesar 0,603 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar satu satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,603satuan dengan asumsi tidak berubah.
- Nilai konstanta sebesar -0,188 menunjukan nilai prediksi rata-rata kinerja karyawan apabila pendidikan dan pengalaman kerjasama dengan nol.

4.4 Analisis Verifikatif

4.4.1 Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan masing-masing variabel independen (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) dengan kinerja karyawan. Melalui korelasi parsial dapat dicari besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan ketika variabel independen lainnya tidak berubah.

4.4.1.1 Korelasi Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi antara pendidikan dengan kinerja karyawan ketika pengalaman kerja tidak berubah dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut.

Tabel 4.24

Koefisien Korelasi Parsial Tingkat Pendidikan Dengan Kinerja Karyawan

Correlations

Control Variables			Kinerja	Pendidikan
Pengalaman	Kinerja	Correlation	1.000	.514
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	85
	Pendidikan	Correlation	.514	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	85	0

Hubungan antara pendidikan dengan kinerja karyawan ketika pengalaman kerja tidak mengalami perubahan adalah sebesar 0,514 dengan arah positif. Artinya pendidikan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan ketika pengalaman kerja tidak mengalami perubahan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika tingkat pendidikan penting, sementara pengalaman kerja tidak berubah maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung. Kemudian besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Imah Seniman Lembang Bandung ketika pengalaman kerja tidak berubah adalah $(0,514)^2 \times 100\% = 26,4\%$.

4.4.1.2 Korelasi Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan ketika tidak berubah dapat dilihat pada tabel 4.25berikut.

Tabel 4.25

Koefisien Korelasi Parsial Pengalaman kerja Dengan Kinerja karyawan

Correlations

Control Variables			Kinerja	Pengalaman
Pendidikan	Kinerja	Correlation	1.000	.568
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	85
	Pengalaman	Correlation	.568	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	85	0

Hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawanketika pendidikantidak mengalami perubahan adalah sebesar 0,568 dengan arah positif. Artinya pengalaman kerjamemiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan ketika pendidikan tidak mengalami perubahan.Hasil ini menunjukkan bahwa ketika pengalaman kerja semakin baik, sementara pendidikan tidak berubah maka kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung akan meningkat. Kemudian besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Imah Seniman Lembang Bandung ketika pendidikan tidak berubah adalah $(0,568)^2 \times 100\% = 32,3\%$.

Berdasarkan hasil hitungan besar pengaruh atau kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa diantara kedua variabel bebas, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding pendidikan.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh pendidikan pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4.26

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722[a]	.521	.509	.46737

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R (0,722) pada tabel 4.26 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel bebas (pendidikan dan pengalaman kerja) secara simultan dengan kinerja karyawan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultankedua variabel bebas (pendidikan dan pengalaman kerja) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung.

Kemudian nilai R-Square sebesar 0,521 atau 52,1 persen, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan mampu menerangkan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 52,1 persen. Artinya secara bersama-sama kedua variabel bebas (pendidikan dan pengalaman kerja) memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar

52,1% terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung. Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 47,9%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti seperti disiplin kerja, kompetensi pegawai, komitmen dan lainnya

4.4.2 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan signifikan, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial (individual), dilakukan uji signifikansi. Pengujian dimulai dari pengujian simultan, dan apabila hasil pengujian simultan signifikan dilanjutkan dengan uji parsial.

4.4.3.1 Koefisien Regresi Secara Simultan

Pengujian secara bersama-sama bertujuan untuk membuktikan apakah pendidikan dan pengalaman kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho_1 : Semua $\beta i = 0$ $i = 1\&2$	Pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung.
Ha_1 : Ada $\beta i \neq 0$ $i = 1\&2$	Pendidikan dan pengalaman kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Imah Seniman Lembang Bandung .

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang tertera pada tabel 4.28di bawah ini:

Tabel 4.27

Anova Untuk Pengujian Koefisien Regresi secara Bersama-sama

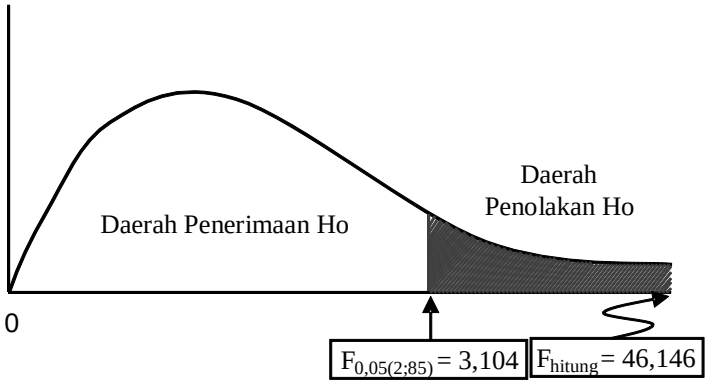
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.160	2	10.080	46.146	.000[a]
	Residual	18.567	85	.218		
	Total	38.727	87			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.27 anova di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} hasil pengolahan data sebesar 46,146dengan nilai signifikansi < 0,001. Selanjutnya nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel. Melalui tabel F pada tingkat kekeliruan 5% (α = 0.05) dan derajat bebas (2:85) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,104. Karena F_{hitung} (46,146) lebih besar dari F_{tabel} (3,104) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0.05) diputuskan untuk menolak Ho_1sehingga Ha_1 diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik 4.6 berikut.



Gambar 4.6

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-sama

Pada gambar 4.6 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 46,146 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Imah Seniman Lembang Bandung, berdasarkan penelitan terdahulu yang dilakukan oleh Bambang Warsito menunjukan bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dalam Gunawan (2004:1) "bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantara lain tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, pengalaman, kesehatan, kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial.

4.4.3.2 Koefisien Regresi Secara Parsial

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Berdasarkan hasil pengolahan data

menggunakan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut.

Tabel 4.28
Nilai t_{hitung} Masing-Masing Variabel Independen

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.188	.349		-.538	.592
	Pendidikan	.498	.090	.427	5.531	.000
	Pengalaman	.603	.095	.491	6.356	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1,988 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 85 untuk pengujian dua pihak.

a) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

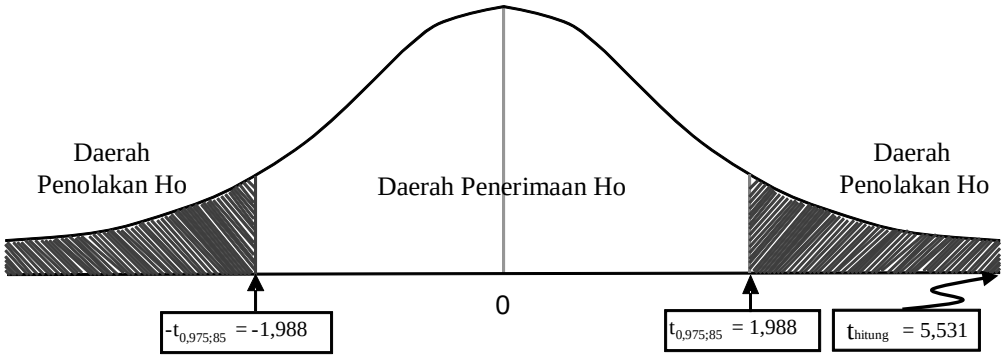
Dugaan sementara pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$Ho_2.\beta_1 = 0$: Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Imah Seniman Lembang Bandung .

$Ha_2.\beta_1 \neq 0$: Pendidikan berpengaruh terhadap total kinerja karyawan Imah Seniman Lembang Bandung .

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.29diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,531 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai t_{hitung} (5,531) lebih besar dari t_{tabel} (1,988) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho_2sehingga Ha_2 diterima.Artinya dengan tingkat

kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pendidikanberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.7

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh terhadaptingkat pendidikan

Pada gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,531 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawanImah Seniman LembangBandung . berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Faizin dan Winarsih bahwa tingkat pendidikan perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah SakitUmum Pandan Arang KabupatenBoyolali.Hal ini sesuai dengan teori oleh Barkley dan Saylor 1994 yang dikutip dalam Petra (2006) “Dengan tingkat pendidikan yang tinggi, seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik”.

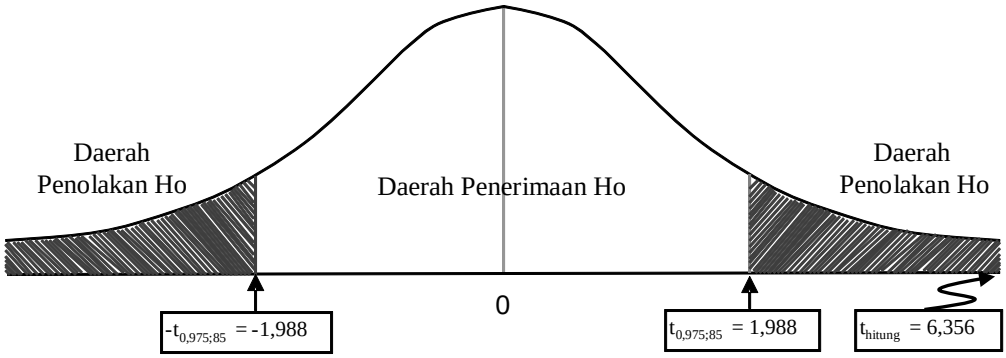
b) Pengaruh Pengalaman kerjaTerhadap Kinerja karyawan

Dugaan sementara pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$Ho_3.\beta_2 = 0$: Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Imah Seniman Lembang Bandung .

$Ha_3.\beta_2 \neq 0$: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Imah Seniman Lembang Bandung .

Dari keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.29 diperoleh nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja sebesar 6,356 dengan nilai signifikasi < 0,001. Karena nilai t_{hitung} (6,356) lebih besar dari t_{tabel} (1,988) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho_3sehingga Ha_3 diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Imah Seniman Lembang Bandung , secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.8

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh pengalaman kerja

Pada gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 6,356 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Imah Seniman Lembang Bandung . berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laniwidyanti Mahasiswa Program Magister Manajemen, PPSUB hasil penelitian secara parsial masing-masing variabel meliputi Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja secara terpisah ber-pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur Malang. penelitian ini sesuai denga teori yang dikemukanan oleh Suyanto, 2009 "Pengalaman kerja, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini".