

Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Soft Skill* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh :

Agia Dwi Darmawan*)

agiadwi15@gmail.com

Hadi Sunaryo**)

hadifeunisma@gmail.com

Fahrurrozi Rahman***)

Fahrurrozirahman1@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at UPT. Overlapping water resource management. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of education level, soft skills, work experience on UPT employee performance. Overlapping water resource management.

The variables used are the level of education, soft skills, work experience as an independent variable, while the employee performance variable is the dependent variable. The sample used in this study was 51 employees. This sampling technique can also be called saturated sample. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, classical assumption tests, normality tests, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination tests using multiple regression analysis using SPSS 16.0 for Windows software. The results showed that the variable level of education, soft skills, work experience significantly influenced the performance of UPT employees. Overlapping water resource management.

Keyword : Education Level, Soft Skill, Work Experience

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah bisnis, sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai individu yang bekerja dalam kegiatan bisnis tetapi juga berperan penting dalam mencapai keberhasilan suatu bisnis. Artinya, sumber daya manusia bukan lagi hanya aset yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atasannya, tetapi sebagai modal yang menghasilkan manfaat jauh lebih banyak daripada pelaksanaan tugasnya. Sumber daya manusia dengan demikian merupakan kunci terpenting yang harus diperhitungkan dalam segala kebutuhannya. Tenaga kerja yang berkinerja tinggi akan menentukan keberhasilan kegiatan bisnis.

Kinerja adalah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan selama jangka waktu kerja tertentu. Kinerja juga merupakan sesuatu yang bersifat

individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melakukan pekerjaannya kepada karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk bekerja selama periode kerja tertentu. Berdasarkan. (Mangkunegara, 2014: 09) “Kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kualitas kinerja, karena pendidikan memiliki arti penting dalam kehidupan. Pendidikan dapat menjadikan seseorang untuk memperoleh wawasan yang luas mengenai segala aspek, yang nantinya akan berpengaruh terhadap aktivitas yang dilakukan, pendidikan merupakan proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.pada umumnya.

Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan dibawah rata-rata juga bisa memiliki kinerja yang bagus karena adanya *soft skill* yang dimiliki, *soft skill* merupakan kemampuan dasar yang ada dalam diri seseorang dan ketrampilan personal, yaitu kemampuan khusus yang bersifat non-teknis atau bisa disebut keahlian. Menurut Elfindri (2011:67) *soft skill* merupakan ketrampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta, dengan mempunyai *soft skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa ditengah masyarakat. Dapat diketahui bahwa seseorang karyawan yang mempunyai *soft skill* yang tinggi biasanya memiliki inovasi dan kreatifitas dan itu akan sangat membantu dalam berjalannya operasional perusahaan.

Pengalaman kerja diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Orang yang berpengalaman adalah kandidat yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut, setiap karyawan diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih tinggi, keterampilan yang dimiliki karyawan lebih mudah untuk bekerja secara efisien dengan bantuan alat dan pemikiran, sehingga diharapkan kinerja dapat meningkat. kompetensi, baik dalam kecepatan kerja maupun kualitas hasil. Pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang memiliki jam kerja lebih banyak dan diharapkan memiliki pengalaman yang berbeda dalam menyelesaikan masalah dan masalah yang berbeda tergantung dari kapabilitas individu masing-masing karyawan.

Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PUSDA) adalah dinas yang bergerak dibidang pengelolaan sumber daya air di Kab. Malang PUSDA memiliki cabang di seluruh kecamatan di Kab. Malang guna mengatur sumber daya air disetiap kecamatan, yang salah satunya berada di kec. Tumpang. Para pegawai UPT pengelolaan sumberdaya air Tumpang dituntut mempunyai anggota yang mampu bekerja keras guna mencapai kinerja yang maksimal dan mampu

mencapai program-program yang sedang di capai. Berdasarkan data yang di peroleh dari laporan kerja tahun 2019 dan beberapa wawancara karyawan UPT tersebut terdapat suatu kondisi dilapangan, dimana program kerja yang di capai tahun lalu sukses tercapai semua, akan tetapi ada beberapa karyawan yang mempunyai beban kerja tidak seimbang, karena karyawan yang kesulitan dalam menjalankan tugasnya hal ini disebabkan kurangnya softskill, pengalaman kerja sehingga menghambat karyawan dalam menjalankan tugasnya yang berdampak terhadap kinerja karyawan lainnya.

Pekerjaan yang dimiliki PUSDA dan UPT pengelolaan sumberdaya air Tumpang termasuk tergolong sulit karena mengatur semua sumber daya air yang ada di kab Malang dan Tumpang khususnya, karena itu dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi agar lebih cepat tercapai program-program yang di jalankan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan didapatkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana deskripsi dari tingkat pendidikan, *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Pengelolaan sumberdaya air tumpang baik secara simultan maupun parsial.

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah. Untuk Mengetahui Deskripsi Tingkat Pendidikan, *Soft Skill*, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Karyawan UPT. Pengelolaan sumberdaya air tumpang baik secara simultan maupun parsial.

Kajian teori

Hasil penerapan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dalam pemenuhan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan. Menurut (Hasibuan, 2016:35) “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. (Sulistiani, 2017:10) mengatakan sifat dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan saat melakukan tugasnya sesuai dengan tugas-tugas tertentu. (Wibowo, 2011:4) “Kinerja merupakan implementasi dari suatu rencana yang telah disusun tersebut”.

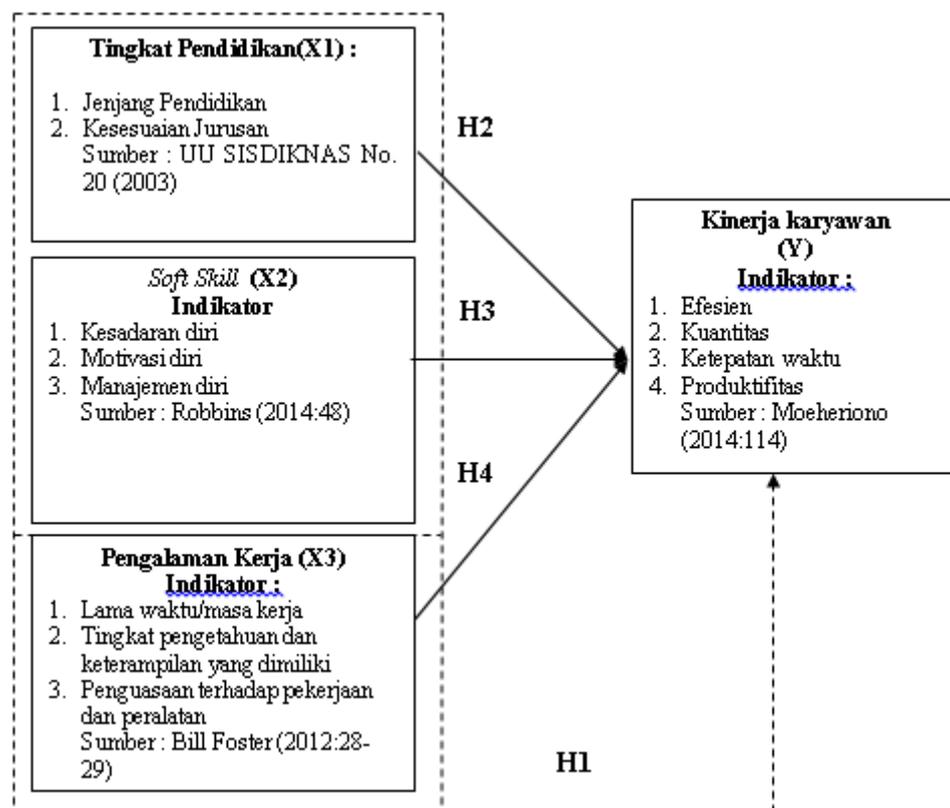
Pendidikan memiliki dampak signifikan pada kehidupan, pendidikan dapat membantu seseorang memperoleh lebih banyak wawasan dalam segala hal dan dapat memengaruhi masa kini dan masa depan di masa depan. (Menurut Hamid, 2013:3) Pendidikan adalah menuntun jasmani dan rohani untuk membentuk kepribadian yang bagus, dan membantu keterampilan jasmaniah dan rohaniah sebagai perilaku utama yang memberi manfaat pada kehidupan dilingkungan sekitar. Pendidikan adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Soft skill adalah keahlian hidup, baik dengan diri sendiri, dalam kelompok atau dalam masyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis besar soft skill merupakan gabungan antara keterampilan intrapersonal dan keterampilan

interpersonal. (Purnami, 2013: 99). Menurut (Yulianto2015:5) “*Soft Skill* diartikan sebagai kemampuan diluar kemampuan akademis dan teknis (*hard skill*) yang mengutamakan kemampuan pribadi seseorang dalam berkomunikasi, beradaptasi, bersosialisasi, bersikap optimis dan mengelola diri sendiri maupun orang lain, maka dari itu *soft skill* mempunyai peranan penting dalam menjalankan kinerja”.

(Manulang, 2013:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan akibat keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.. Sedangkan menurut (Marwansyah, 2014:135) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah bentuk keahlian dan wawasan yang dimiliki seseorang karyawan untuk memikul tanggung jawab dari pekerjaannya. Dalam hal ini menunjukkan pengalaman kerja sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan karyawan secara individual, karena semakin lama karyawan bekerja di bidangnya maka lebih luas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kerangka Konseptual berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah di uraikan, maka kerangka konsep yang diajukan dalam penelitian



seperti pada gambar berikut :

Metode Penelitian

Jenis data penelitian ini berupa data kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan UPT. Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang yang terletak di Jalan di Jalan Raya Malangsuiko, No. 34 Tumpang, Kecamatan Tumpang, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65156. Waktu penelitian yang diperlukan oleh peneliti agar memenuhi hasil yang maksimal yang dilakukan pada bulan Januari 2020 sampai bulan Juli 2020. Populasi penelitian ini adalah karyawan UPT. Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang dengan jumlah keseluruhan 68 karyawan.

Sampel adalah persentase dan atribut yang memiliki populasi dan sampel adalah bagian atau perwakilan publik yang harus diperiksa untuk melihat ukuran sampel jika subjek kurang dari 100, yang terbaik adalah mengambil semuanya agar penelitian dapat dilakukan. (Arikunto, 2012:104). Jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil sebagai sampel oleh sebab itu penelitian ini disebut penelitian sampel jenuh (sampel sensus).

Pembahasan

Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PUSDA), Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Dinas Pengairan berubah nomenklatur menjadi Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air yang merupakan Dinas Type A. Sesuai peraturan Bupati Malang Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air, Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Kabupaten Malang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Malang di bidang Pekerjaan Umum Sumber Daya Air.

Selain ada pemerintah pusat ada juga cabang-cabang yang mengontrol di suatu daerah tertentu, contohnya dengan adanya UPT setiap kecamatan. Unit Pelaksana Teknis (UPT) adalah satuan organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan atau tugas teknis dari organisasi induknya. UPT pengelolaan sumberdaya air Tumpang mempunyai induk organisasi dan menjalankan tugas sesuai arahan dari PUSDA Kabupaten Malang. Wilayah pengelolaan Upt pengelolaan sumber air tumpang seluas 5481 hektare yang meliputi 2 sumber besar mata air ada Embung Malangsuiko dan Dam Tumpang.

Berdasarkan pada data usia karyawab di UPT. Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang, yang berusia ≤ 31 tahun berjumlah 8 responden dengan persentase sebesar 15,6%, usia 31-40 tahun berjumlah 14 responden dengan persentase sebesar 27,5%, usia <40-50 tahun berjumlah 15 responden dengan persentase sebesar 29.4%, usia >50 tahun berjumlah 14 responden dengan persentase sebesar 27,5%. Dilihat dari data yang diperoleh dapat dikatakan bahwa rata-rata usia karyawan pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang tergolong matang dengan usia tertinggi pada >40-50 diatas hal tersebut dikarenakan disana

mempunyai jenjang karir dengan menunggu pengangkatan menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Didapatkan data responden menurut pendidikannya yaitu terdapat 42 responden lulusan SMA dengan persentase 82,3%, 6 responden lulusan D3 dengan persentase 11,8%, 3 responden lulusan S1 dengan persentase 5,9%. Dari data yang diperoleh dapat dikatakan bahwa pendidikan tertinggi jaman dahulu pada umumnya adalah setara SMA.

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel tingkat pendidikan, *soft skill*, pengalaman kerja dan kinerja karyawan UPT. Pengelolaan sumber daya air tumpang. Nilai kritik (r tabel) dari pengujian ini adalah 0,2759 dengan $df=N-2$, taraf signifikan 0,05

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Nilai r Tabel N=88; $\alpha=5\%$	Keterangan
Tingkat pendidikan (X_1)	X1.1	1	0,2759	Valid
	X1.2	0,469	0,2759	Valid
	X1.3	0,504	0,2759	Valid
	X1.4	0,280	0,2759	Valid
Soft skill (X_2)	X1.1	1	0,2759	Valid
	X1.2	0,500	0,2759	Valid
	X1.3	0,259	0,2759	Valid
Pengalaman kerja (X_3)	X1.1	1	0,2759	Valid
	X1.2	0,357	0,2759	Valid
	X1.3	0,170	0,2759	Valid
Kinerja karyawan (Y_1)	Y1.1	1	0,2759	Valid
	Y1.2	0,344	0,2759	Valid
	Y1.3	0,045	0,2759	Valid
	Y1.4	0,189	0,2759	Valid

(5%). Instrumen dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun tabel di bawah ini.

. Berdasarkan mengenai Tabel 4.8 dari variabel tingkat pendidikan, soft skill, pengalaman kerja dan kinerja karyawan disimpulkan bahwa dari variabel tersebut valid, dibuktikan oleh r tabel dengan r hitung lebih besar r tabel dengan tingkat dari signifikan sebesar 5%.

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2013:47) digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat terpercaya dan konsisten. Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas.

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Y	0,602	Reliabel
2	X1	0,724	Reliabel
3	X2	0,623	Reliabel
4	X3	0,635	Reliabel

Berdasarkan tabel variabel yang dipakai penelitian ini seluruhnya reliabel, dari hasil tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji normalitas menurut (Priyono, 2015:46). Dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut Jika sig. (Signifikan) atau nilai probabilitas > 0,05 maka data berdistribusi normal. Jika sig. (Signifikan) atau nilai probabilitas < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Jika nilai signifikan (*Asymp. Sig 2-tailed*) lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44005189
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.075
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.419	2.673		.905	.370
	Tingkat Pendidikan	.259	.127	.256	2.036	.047
	Soft Skill	.356	.167	.251	2.135	.038
	Pengalaman Kerja	.456	.156	.362	2.918	.005

$$Y = 2,419 + 0,259 X1 + 0,356 X2 + 0,456 X3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X1: Tingkat Pendidikan

X2: *Soft Skill*

X3: Pengalaman Kerja

a : Konstanta

B1 : Koefisien Regresi Tingkat Pendidikan

B2 : Koefisien Regresi *Soft Skill*

B3 : Koefisien Regresi Pengalaman Kerja

e : *Standard error* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan mengenai persamaan regresi linier sebelumnya, bisa dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) bernilai positif jika variabel Tingkat Pendidikan, soft skill, dan pengalaman kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi (b1) variabel Tingkat pendidikan menunjukkan positif terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa jika Tingkat Pendidikan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan cenderung mengalami kenaikan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi (b2) variabel soft skill menunjukkan nilai positif. Ini dapat di artikan bahwa jika Soft skill mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi (b3) variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai positif. Ini dapat diartikan bahwa jika pengalaman kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.419	2.673		.905	.370		
	Tingkat Pendidikan	.259	.127	.256	2.036	.047	.828	1.207
	Soft Skill	.356	.167	.251	2.135	.038	.948	1.055
	Pengalaman Kerja	.456	.156	.362	2.918	.005	.856	1.169

Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (*VIF*) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* ≥ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ (Ghozali, 2011:105-106).

Uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji *glesjer* dimana jika nilai sig > 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Berikut merupakan hasil pengamatan dari uji heteroskedastisitas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.590	1.485		.397	.693
	Tingkat Pendidikan	-.039	.071	-.087	-.550	.585
	Soft Skill	.021	.093	.034	.226	.822
	Pengalaman Kerja	.078	.087	.140	.896	.375

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.234	3	21.411	9.705	.000 ^b
	Residual	103.687	47	2.206		
	Total	167.922	50			

Berdasarkan hasil uji F diperoleh dari kriteria hipotesis dapat diterima dalam uji F apabila nilai signifikansi $>0,05$., maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi bisa dipakai untuk memprediksikan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Tingkat Pendidikan, *Soft Skill*, Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dari itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas itu layak untuk menjadi penduga variabel terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.419	2.673		.905	.370
	Tingkat Pendidikan	.259	.127	.256	2.036	.047
	Soft Skill	.356	.167	.251	2.135	.038
	Pengalaman Kerja	.456	.156	.362	2.918	.005

Berdasarkan hasil uji dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan Kriteria hipotesis dapat diterima dalam uji t apabila nilai signifikansi $<0,05$. Dilihat pada hasil dari tingkat signifikan untuk variabel Tingkat Pendidikan, *Soft Skill*, Pengalaman Kerja memiliki tingkat signifikan kurang dari 0,05, yang artinya hipotesis dapat diterima, dengan demikian setiap variabel dinyatakan berpengaruh.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.383	.343	1.485

Berdasarkan hasil uji koefisien R^2 bahwa variabel bebas Tingkat Pendidikan, *Soft Skill*, Pengalaman Kerja, variabel terikat kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki kontribusi terhadap variabel terikat yang didukung oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Yaitu semakin kecil nilai *Standart Error of Estimase* (SEE), semakin akurat untuk memprediksi variabel bebas.

Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Kinerja karyawan dengan indikasi efisien, kuantitas, ketepatan waktu, produktifitas. Dilihat dari hasil jawaban responden Kinerja Karyawan memperoleh responden menjawab cenderung sangat setuju dengan pada variabel Kinerja Karyawan. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item “saya mengerjakan pekerja dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.”. dan terendah “saya selalu berusaha mencapai target program kerja yang dibebankan oleh kantor”.

Tingkat Pendidikan dengan indikator Jenjang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan. Dilihat dari hasil jawaban responden tingkat pendidikan memperoleh total responden dipresepsikan cenderung setuju pada variabel tingkat pendidikan. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item “pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki”. dan hasil rata-rata terendah pada item “pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik”.

Soft Skill dengan indikator kesadaran diri, motivasi diri, manajemen diri. Dilihat dari hasil jawaban responden soft skill memperoleh total responden menjawab cenderung sangat setuju pada variabel soft skill. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item “saya bekerja dengan baik dalam individu dan kelompok”. dan hasil rata-rata terendah pada item “saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh kantor”.

Pengalaman Kerja dengan indikator lama berkerja/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Dilihat dari hasil jawaban responden Pengalaman Kerja responden menjawab cenderung sangat setuju dengan pada variabel pengalaman kerja. Serta mendapat rata-rata tertinggi pada item “saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya”. dan hasil rata-rata terendah pada item “lama waktu bekerja dikantor ini memudahkan saya dalam bekerja”.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putra dkk, 2016) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, Menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga pada penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dkk (2016) Wirawan dkk (2016). berjudul “pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja

karyawan (PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja.

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa *Soft Skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung dengan penelitian yang dilakukan (Rokhayati dkk, 2017) yang berjudul “pengaruh soft skill dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan. Menyatakan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan, Sihombing dkk, 2017) yang berjudul “pengaruh hard skill dan softskill terhadap kinerja karyawan. Bahwa Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa Pengalaman Kerja merupakan pengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian (Rosalina, 2020) yang berjudul “pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan”, Menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka kesimpulan dari penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian sebelumnya bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang..

Simpulan

Ditinjau dari hasil penelitian dan pembahasannya, berikut dapat disimpulkan dari penelitian ini:

1. Deskripsi tingkat pendidikan, soft skill, pengalaman kerja, kinerja karyawan.

a. Tingkat pendidikan

Dilihat dari hasil jawaban responden variabel Tingkat pendidikan memperoleh hasil jawaban yang menjelaskan bahwa pernyataan “pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki”. Dapat mewakili pernyataan lainnya, dikarenakan pernyataan tersebut memiliki skor tertinggi dan yang berarti bahwa karyawan mempunyai pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas dari pekerjaannya.

b. *Soft skill*

Dilihat dari hasil jawaban responden variabel soft skill memperoleh hasil jawaban yang menjelaskan bahwa pernyataan “saya bekerja dengan baik dalam individu dan kelompok”. Dapat mewakili pernyataan lainnya, dikarenakan pernyataan tersebut memiliki skor tertinggi dan yang berarti bahwa para karyawan mempunyai kemampuan dan keahlian yang bagus dalam mencapai tugas dalam pekerjaannya.

c. Pengalaman kerja

Dilihat dari hasil jawaban responden pengalaman kerja memperoleh hasil jawaban yang menjelaskan bahwa pernyataan item “saya mampu

menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya”. Dapat mewakili pernyataan lainnya, dikarenakan pernyataan tersebut memiliki skor tertinggi dan yang artinya bahwa karyawan cukup mampu menerapkan pengalaman yang dimiliki sebelumnya.

d. Kinerja karyawan

Dilihat dari hasil jawaban responden kinerja karyawan memperoleh hasil jawaban yang menjelaskan bahwa pernyataan “saya mengerjakan pekerja dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.”. Dapat mewakili pernyataan lainnya, dikarenakan pernyataan tersebut memiliki skor tertinggi dan yang artinya karyawan mempunyai tingkat etos kerja yang cukup bagus karena tidak menunda dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

2. Dari pembahasan pada penelitian ini, dihasilkan dan ditinjau secara simultan dimana tiga variabel dependen pada penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, soft skill, pengalaman pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UPT pengelolaan sumber daya air Tumpang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui tingkat pendidikan, soft skill, pengalaman kerja efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang
3. Dari pembahasan pada penelitian ini, dihasilkan dan ditinjau secara parsial, variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan seseorang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang.
3. Dari pembahasan pada penelitian ini, dihasilkan dan ditinjau secara parsial variabel soft skill mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa soft skill memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang.
4. Dari pembahasan pada penelitian ini, dihasilkan jika dilihat secara parsial variabel pengalaman kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang..

Saran

Saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini dapat mengarah pada hasil yang lebih baik :

- a. Dilihat dari hasil jawaban responden variabel Tingkat pendidikan dari hasil rata-rata terendah pada item “pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik”. Agar supaya pegawai UPT pengelolaan sumberdaya air Tumpang lebih mampu mengembangkan pengetahuannya walaupun tanpa melalui pendidikan formal. Dan instansi lebih meningkatkan melalui himbuan, sosialisasi maupun

- pendidikan dan pelatihan terkait orientasi hasil instansi maupun peningkatan kerjasama tim pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang.
- b. Dilihat dari hasil jawaban responden variabel soft skill dari hasil rata-rata terendah pada item “saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh kantor”. Agar instansi mampu memperhatikan ketertiban dan kedisiplinan karyawan karena itu salah satu yang mendorong hasil kerja yang baik pada UPT pengelolaan sumberdaya air tumpang.
 - c. Dilihat dari hasil jawaban responden variabel pengalaman kerja memperoleh dari hasil rata-rata terendah pada item “lama waktu bekerja dikantor ini memudahkan saya dalam bekerja”. instansi harus mampu mengembangkan pengetahuan karyawan agar karyawan lebih banyak pengalaman meskipun belum lama bekerja di instansi.
 - d. Dilihat dari hasil jawaban responden kinerja karyawan memperoleh dari hasil rata-rata item terendah “saya selalu berusaha mencapai target progam kerja yang dibebankan oleh kantor”. Agar instansi melakukan sosialisasi, motivasi maupun pendekatan supaya karyawan UPT pengelolaan sumber daya air tumpang lebih mampu untuk meningkatkan kinerja yang ditugaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Amzar Yulianto, Widarto. 2015. *Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi Terhadap Peningkatan Soft Skills dan Prestasi Belajar Siswa. Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin UNY*, Vol 3. No 5. 2015.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabet
- Elfindri. 2011. *Soft skill Untuk Pendidikan*. Jakarta:Baduosa Media
- Putra, I Wayan Indra., I Wayan Suwendra., I Wayan Bagia. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Hotel Amaravathy Resort)*”.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Revika Aditama: Bandung.
- Manulang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cita pustaka Media Perintis, Bandung.



Marwansyah . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Bandung : ALFABETA,CV.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Purnami. 2013. *Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Softskill Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis*". *Jurnal Penelitian Pendidikan , Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia. ISSN 1412-565 X Vol. 14 No. 1.*

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada

Wirawan, Ketut Edy 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan* (PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja)

Rokhayati, Ana. 2017. *Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor* (Studi Empiris Pada Pt. Krakatau Tirta Industri Cilegon).

Rosalina Koleangan. 2020. *Pengaruh Pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan* (Studi Rumah makan lemong Manado)

Agia Dwi Darmawan*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma