

PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN SPESIALISASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REPUBLIC SOAP BALI

Putu Krisma Dewi¹, Gde Bayu Surya Parwita², Putu Agus Eka Rismawan³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: krismadewi5858@gmail.com¹

ABSTRAK

Kinerja karyawan perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan untuk berperilaku terhadap aktivitas mereka. Penilaian kinerja tidak hanya akan membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya saja, tetapi juga bisa bermanfaat untuk pengembangan diri dari para karyawannya. Disamping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan penggajian, promosi dan melihat perilaku karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, kompetensi dan spesialisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Republic Soap Bali. PT. Republic Soap Bali menjadi lokasi penelitian dengan jumlah populasi 40 orang karyawan yang sekaligus menjadi sampel. Dengan menggunakan metode penelitian berupa wawancara, kuesioner dan observasi. Data kuantitatif dalam penelitian ini didapatkan dari hasil menyebarkan kuisisioner ke perusahaan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. Alat analisis yang digunakan untuk menguji adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian dicari menggunakan SPSS versi 23 diketahui bahwa variabel pendidikan, kompetensi dan spesialisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Dilihat dari hasil uji t, variabel Pendidikan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,475, variabel Kompetensi memiliki nilai t-hitung 2,033 dan variabel Spesialisasi Kerja memiliki nilai t-hitung 4,601 sehingga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. PT Republic Soap Bali diharapkan memberikan pelatihan kepada karyawan yang berkaitan dengan bidang produksi dan industri, meningkatkan motivasi dalam berkompetensi dengan karyawan dan memberikan penempatan kerja karyawan sesuai bidang keilmuan dan kemampuannya agar mampu mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kata kunci: Pendidikan, Kompetensi, Spesialisasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Sikap disiplin atau disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari cara karyawan dalam berperilaku selama jam kerja atau selama melakukan pekerjaan Sujiati, dkk. (2017). Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan Sujiati, dkk. (2017). Dengan adanya disiplin kerja akan

memberikan manfaat positif bagi perusahaan dan karyawan.

Kinerja karyawan akan berhasil jika didukung oleh latar belakang dari pendidikan karyawan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan Hidayat, dkk. (2018). Hal ini diperkuat oleh temuan yang didapat oleh Krisnadwipayana (2018), dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan dari karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kinerja karyawan juga akan berhasil jika didukung oleh kompetensi dari karyawan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi Rantesalu, dkk. (2016). Hal ini diperkuat oleh temuan yang

didapat oleh Achmad (2016), dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun belum maksimal. Artinya bahwa keterampilan karyawan dalam bekerja harus ditingkatkan agar dapat memenuhi kuantitas produksi yang maksimal.

Kinerja karyawan juga akan berhasil jika didukung oleh spesialisasi kerja dari karyawan tersebut. Roring, dkk. (2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa spesialisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa spesialisasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan, kompetensi dan spesialisasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, peneliti tertarik melakukan penelitian disebuah perusahaan yang memproduksi kosmetik secara alami yakni PT. Republic Soap Bali. Produksi kosmetik secara alami adalah proses produksi tanpa bantuan mesin dan masih menggunakan tenaga manusia. Perusahaan ini beralamat di Jalan Gunung Tangkuban Perahu, Padangsambian Klod, Denpasar Barat. Sesuai dengan penjelasan diatas, kinerja karyawan di PT. Republic Soap Bali dipengaruhi oleh spesialisasi kerja. Roring, dkk. (2017) menyatakan bahwa spesialisasi kerja adalah pembagian kerja sejauh mana tugas di dalam organisasi telah dibagi lagi menjadi pekerjaan terpisah. Ini adalah salah satu elemen desain organisasi dan memerlukan penguraian tugas dari yang tinggi hingga yang terendah dan mendesain pekerjaan untuk setiap segmen.

Seseorang tidak akan melakukan semua pekerjaan yang ada di dalam organisasi seorang diri tanpa bantuan orang lain. Semua pengorganisasian memerlukan adanya beberapa spesialisasi. Kebutuhan untuk membagi pekerjaan seluruhnya dan menentukan apa yang dapat dikerjakan oleh seorang karyawan dengan sebaik-baiknya menghasilkan spesialisasi pekerjaan. Semua pekerjaan membutuhkan keahlian, sehingga setiap organisasi diharapkan untuk terampil, karena tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama. Menurut Kimani, dkk. (2020) spesialisasi terjadi karena adanya beberapa faktor, seperti: penempatan karyawan, beban kerja, pembagian pekerjaan dan keahlian.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Hidayat, dkk. (2018) menerangkan pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang berperan penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja atau prestasi. Latar belakang dari pendidikan akan berpengaruh terhadap posisi dan jabatan dalam perusahaan. Selain itu, pendidikan juga berperan penting dalam perilaku karyawan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lain sebagainya. Menurut Green (2019), indikator adalah variabel yang dapat menunjukkan atau mengindikasikan kepada pengguna tentang kondisi tertentu, sehingga mereka dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut adalah beberapa indikator dari pendidikan yang diambil dari peneliti terdahulu Hidayat, dkk. (2018) dan Idris (2018), antara lain: 1) Jenjang Pendidikan, 2) Pelatihan, 3) Biaya, 4) Sarana dan Prasarana.

Kompetensi

Menurut Sujati, dkk. (2017) setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kompetensi khusus untuk melaksanakannya secara efisien. Sedangkan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut perlu disesuaikan dengan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang berkompeten adalah sumber daya utama di setiap organisasi agar dapat memperoleh keunggulan dalam persaingan bisnis. Menurut Green (2019), indikator adalah variabel yang dapat menunjukkan atau mengindikasikan kepada pengguna tentang kondisi tertentu, sehingga mereka dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Kurniawan, dkk. (2018) menyimpulkan bahwa indikator dari kompetensi adalah 1) pengetahuan, 2) sikap disiplin, 3) keterampilan dan 4) kemampuan.

Spesialisasi Kerja

Roring, dkk. (2017) spesialisasi dalam ekonomi adalah suatu bentuk pembagian tenaga kerja di mana individu atau perusahaan memusatkan usaha-usaha produktif mereka pada sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan-kegiatan yang terbatas. Istilah spesialisasi kerja digunakan untuk mendeskripsikan sampai tingkat mana tugas dalam organisasi dipecah

pecah menjadi pekerjaan yang terpisah. Hakekat dari spesialisasi kerja adalah suatu pekerjaan daripada dilakukan oleh satu individu lebih baik pekerjaan itu dipecah menjadi sejumlah langkah dengan tiap langkah diselesaikan oleh individu yang berlainan Roring, dkk. (2017). Menurut Green (2019), indikator adalah variabel yang dapat menunjukkan atau mengindikasikan kepada pengguna tentang kondisi tertentu, sehingga mereka dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Vilani, dkk. (2019) menguraikan indikator dari spesialisasi kerja adalah 1) penempatan kerja, 2) beban kerja, 3) pembagian pekerjaan dan 4) keahlian.

Kinerja Karyawan

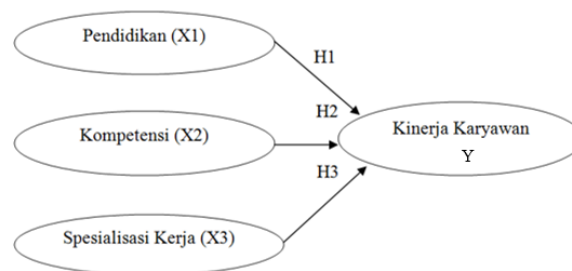
Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Menurut Rantesalu, dkk. (2016) penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan untuk berperilaku terhadap aktivitas mereka. Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi dan penilaian yang dilakukan kepada karyawan untuk mengetahui seperti apa kemampuan yang dimilikinya serta untuk mengukur produktivitas selama bekerja. Penilaian kinerja tidak hanya akan membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya saja, tetapi juga bisa bermanfaat untuk pengembangan diri dari para karyawannya. Disamping itu juga penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan penggajian, promosi dan melihat perilaku karyawan. Menurut Green (2019), indikator adalah variabel yang dapat menunjukkan atau mengindikasikan kepada pengguna tentang kondisi tertentu, sehingga mereka dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Kurniawan, dkk (2018) menjelaskan bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) kemampuan kerjasama dan 4) lingkungan kerja.

KERANGKA BERPIKIR

Kerangka pemikiran menggambarkan pengaruh dari variabel bebas, dalam hal ini Pendidikan (X1), Kompetensi (X2), dan Spesialisasi Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah

pendidikan, kompetensi dan spesialisasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Republic Soap Bali yang beralamatkan di Jalan Gunung Tangkuban Perahu, Padangsambian Klod, Denpasar Barat. Maka peneliti membuat suatu kerangka konseptual dan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



- H1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3. Spesialisasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Republic Soap Bali yang berjumlah 40 orang karyawan dan keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, menyebarkan kuesioner dan observasi. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menentukan kelayakan suatu instrumen sebelum melakukan penelitian dan pengolahan data. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga hasil analisis dapat diartikan secara akurat.

HASIL PENELITIAN
Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pendidikan (X1)	P1	0,757	0,000	Valid
	P2	0,853	0,000	Valid
	P3	0,819	0,000	Valid
	P4	0,422	0,000	Valid
Kompetensi (X2)	K1	0,837	0,000	Valid
	K2	0,587	0,000	Valid
	K3	0,763	0,000	Valid
	K4	0,721	0,000	Valid
Spesialisasi Kerja (X3)	SK1	0,656	0,000	Valid
	SK2	0,677	0,000	Valid
	SK3	0,785	0,000	Valid
	SK4	0,787	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,701	0,000	Valid
	KK2	0,609	0,000	Valid
	KK3	0,516	0,001	Valid
	KK4	0,677	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas, uji validitas dikatakan valid jika nilai r-hitung > r-tabel dengan r-tabel n=40 adalah 0,312. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya bahwa seluruh item-item tersebut diatas dalam penelitian ini dinyatakan valid dan telah lulus uji validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	16

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha > nilai batas 0,70 yaitu 0,927 > 0,70 yang menunjukkan bahwa semua variabel reliabel.

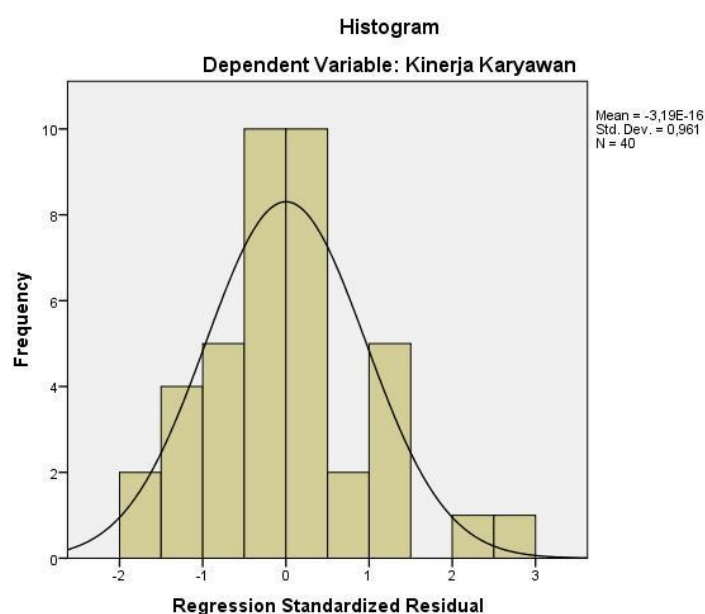
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Per-variabel

No	Variabel	Item	Reliabilitas	
			Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pendidikan (X1)	P1	0,921	Reliabel
		P2	0,918	Reliabel
		P3	0,919	Reliabel
		P4	0,934	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	K1	0,918	Reliabel
		K2	0,926	Reliabel
		K3	0,921	Reliabel
		K4	0,922	Reliabel
3	Spesialisasi Kerja (X3)	SK1	0,924	Reliabel
		SK2	0,923	Reliabel
		SK3	0,920	Reliabel
		SK4	0,920	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,923	Reliabel
		KK2	0,928	Reliabel
		KK3	0,927	Reliabel
		KK4	0,923	Reliabel

Adapun pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > nilai batas 0,70. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > nilai batas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan telah lulus uji reliabilitas.

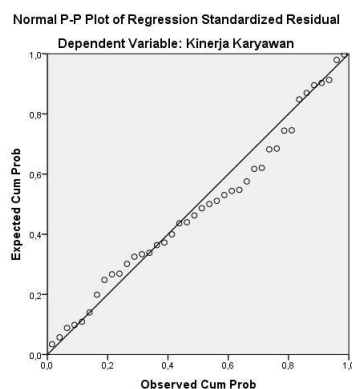
Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas

Gambar 2. Histogram



Sedangkan Histogram diatas menunjukkan gambar yang menyerupai bentuk lonceng atau diasumsikan mendekati normal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa residu regresi adalah berdistribusi mendekati normal

Gambar 3. P-Plot



Tabel 4. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,73946747
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,065
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

One Sample Kolmogorov-Smirnov dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikasinya > dari 0,05 yakni 0,200. Begitu juga sebaliknya, jika nilai signifikasinya < 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang berdistribusi secara normal.

Tabel 5. Multikolinearitas

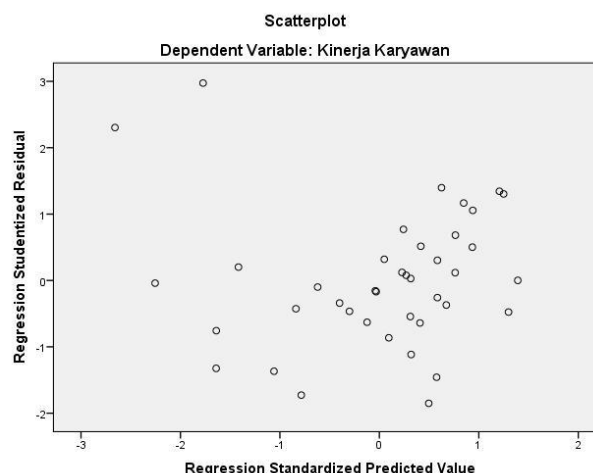
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,882	1,632		-2,312	,027		
Pendidikan	,087	,158	,105	2,475	,018	,351	2,849
Kompetensi	,079	,178	,097	2,033	,049	,265	3,767
Spesialisasi Kerja	,510	,190	,570	4,601	,000	,279	3,581

Sumber: data diolah, 2021

Diketahui bahwa nilai VIF tiap variabel adalah 2,849 untuk variabel Pendidikan, 3,767 untuk variabel Kompetensi dan 3,581 untuk variabel Spesialisasi Kerja yang artinya nilainya < 10. Dan nilai tolerance value adalah 0,351 untuk variabel Pendidikan, 0,265 untuk variabel Kompetensi dan 0,279 untuk variabel Spesialisasi Kerja > 0,1. Maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Gambar 4. Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang terbentuk dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	4,882	1,632	
Pendidikan	,087	,158	,105
Kompetensi	,079	,178	,097
Spesialisasi Kerja	,510	,190	,570

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 4,882 + 0,087 + 0,079 + 0,510$$

- a. Koefisien konstanta a sebesar 4,882 berarti keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu pendidikan (X1), kompetensi (X2) dan spesialisasi kerja (X3).
- b. Nilai b1X1 sebesar 0,087 menunjukkan bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

- c. Nilai b_2X_2 sebesar 0,079 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
- d. Nilai b_3X_3 sebesar 0,510 menunjukkan bahwa variabel spesialisasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,545	,507	1,81050

a. Predictors: (Constant), Spesialisasi Kerja, Pendidikan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi sebesar 54,5% berarti pendidikan, kompetensi dan spesialisasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 54,5% terhadap kinerja karyawan pada PT. Republic Soap Bali, sedang sisanya 100% – 54,5% = 45,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7 diatas, hasil Uji t diketahui bahwa variabel Pendidikan memiliki nilai koefisien 0,087 (Positif), nilai t-hitung sebesar 2,475 jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikan sebesar 0,05 dan memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari α 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat pendidikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Republic Soap Bali. Hal ini disebabkan karena pendidikan merupakan salah satu unsur penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang dapat menimbulkan pengetahuan masing-masing karyawan sehingga dapat mendukung proses bekerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnadwipayana (2018), yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Idris (2018), menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Amoi, dkk. (2019),

menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Asi, dkk. (2020), menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Republic Soap Bali.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7 diatas, hasil Uji t diketahui bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien 0,079 (Positif), nilai t-hitung sebesar 2,033 jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikan sebesar 0,05 dan memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari α 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat kompetensi, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan pada PT. Republic Soap Bali. Hal ini disebabkan karena kompetensi merupakan salah satu unsur penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang dapat menimbulkan sikap disiplin serta keterampilan masing-masing karyawan sehingga dapat mendukung proses bekerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2016), yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun belum maksimal. Rantesalu, dkk. (2016) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sujiati, dkk. (2017), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kurniawan, dkk. (2018) menemukan bahwa positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Made, dkk. (2020), menemukan bahwa kompetensi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Republic Soap Bali.

Pengaruh Spesialisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7 diatas, hasil Uji t diketahui bahwa variabel Spesialisasi Kerja memiliki nilai koefisien 0,510 (Positif), nilai t-hitung sebesar 4,601 jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikan sebesar 0,05

dan memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat spesialisasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan pada PT. Republic Soap Bali. Hal ini disebabkan karena spesialisasi kerja merupakan salah satu unsur penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang dapat menimbulkan pemahaman serta tanggung jawab masing-masing karyawan sehingga dapat mendukung proses bekerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Roring, dkk. (2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa spesialisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Vilani, dkk. (2019) mendapatkan hasil yang sama bahwa positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Riphaldi (2019), mendapatkan hasil bahwa spesialisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kania, dkk. (2019) mendapatkan hasil bahwa spesialisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kimani, dkk. (2020) mendapatkan hasil bahwa spesialisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, spesialisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Republic Soap Bali.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan berkaitan dengan pengaruh pendidikan, kompetensi dan spesialisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Republic Soap Bali adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Republic Soap Bali. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Republic Soap Bali.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Republic Soap Bali. Hal ini berarti semakin baik kompetensi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Republic Soap Bali.
3. Spesialisasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Republic Soap Bali. Hal ini berarti semakin baik pembagian spesialisasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Republic Soap Bali.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 40 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Saran

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan saran yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan, kompetensi dan spesialisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Republic Soap Bali, antara lain :

1. Mengingat sarana dan prasarana pendidikan merupakan variabel yang memiliki skor terendah dari variabel pendidikan, maka sebaiknya pihak PT. Republic Soap Bali lebih memperhatikan hal tersebut agar dapat menunjang karyawan dan mencapai hasil kinerja yang maksimal.
2. Mengingat keterampilan merupakan variabel yang memiliki skor terendah dari variabel kompetensi, maka sebaiknya pihak PT. Republic Soap Bali lebih memperhatikan hal tersebut dan sering memberikan pelatihan baik secara langsung maupun tidak langsung dan melakukannya secara rutin sehingga

keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkat.

3. Mengingat pembagian pekerjaan merupakan variabel yang memiliki skor terendah dari variabel spesialisasi kerja, maka sebaiknya pihak PT. Republic Soap Bali lebih memperhatikan hal tersebut dan sesering mungkin melakukan pembagian pekerjaan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan oleh setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, H, Suryana. (2016). The Effect Of Competency, Motivation, And Organizational Culture On The Employee Performance At The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia. *Journal of Business on Hospitality and Tourism (JBHOST)*. Vol. 2 (1): pp.136-146.
- Amoi, Marinawati., Ramadhania and Hasan, Lenny. (2019). Effect Of Education and Career Development on Employees Performance Of PT. Train Indonesia (Persero) Division II Regional Sumatra Barat. *Journal of Business Studies and Management Review (JBSMR)*. Vol. 2 (2): pp.137-142.
- Asi, L, Lisda and Cahyani, Ayu, Vatra (2020). The Effect of Education and Training on Employee Performance at PT. Pertamina (PERSERO). *Journal of Jambura Science and Manajemen*. Vol. 2 (1): pp.8-11.
- Ghozali (2018). Analisis Regresi Linier Berganda. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*.
- Green (2019). Indikator. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hidayat, Rahmat and Budiartma, Jaka. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 2 (2): pp.171-181.
- Idris, Muhammad. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 8 (3).
- Kania, Ikeu and Widiawati, Wendy. (2019). Effect Of Work Specialization On Employee Performance In UPTD Market Cisarupan Department Of Industry and Trade. *Journal Of Development and Public Policy*. Vol. 10 (2): pp.23-32.
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi 1, Cetakan 3, Rajawali Pers. Depok
- Kimani, Kabui, Tabitha., Gesimba, Paul and Gichuhi, David. (2020). Influence of Work Specialization on Employee Performance: A case of Telkom Kenya Nakuru Branch in Nakuru County. *Electonic Journal of Reseachr in Business and Sosial Science*, Vol 9 (5): pp. 129-139.
- Kurniawan, Adi, Donatus., Guswandi, and Sodikin, Akhmad. (2018). The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinan Amity. *International Journal Of Research Science and Management*, Vol 5 (5): pp. 48-60.
- Krisnadwipayana. (2018). The Effect of Education and Training to Employee Performance Through Leadership as Intervening Variables at PT. Hutama Agung Jakarta Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, Vol. 4 (2): pp.71-87.
- Made, Sulantra, I, Mareni, Kepra, Putu., Sapta, Setia, Ketut, I., and Suryani, Kadek, Ni. (2020). The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research (EJBMR)*. Vol. 5 (2)
- Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia No. 13/2003 pada pasal 1 ayat 30 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia No. 20/2003 tentang Pendidikan.
- Purnamasari (2019). *Grand theory Goal Setting Theory*. Oleh Locke (1968). Jakarta.
- Rantesalu, Agustina., Mus Rahman, Abdul, Mapparenta and Arifin, Zaenal. (2016). The Effect of Competence, Motivation

- and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Research in Business and Management*. Vol. 4 (9): pp.08-14.
- Riphaldi, Gusti. (2019). Effect Of Work Specialization and Employee Authorities On Employee Performance at PT. Huki Branch Medan. *Journal Of Business Management*.
- Roring, Ferdy. (2017). Effect Leadership, Work Specialization and Compensation On Employee Performance at PT Bank Danamon Manado Branch. *Journal Of Business Management and Innovation*. Vol. 4 (3): pp.144-158.
- Sugiyono, 2016, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-23, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sujiati., Ma'arif, Syamsul, M., and Najib, Mukhamad. (2017). The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center - National Institute Aeronautics and Space. *Journal of Applied Management (JAM)*. Vol. 15 (2): pp.229-237.
- Vilani, Mey., Murtini, Wiedy., and Subarno, Anton. (2019). Effect Of Work Culture And Work Specialization On Employee Performance In FKIP UNS (Explanation Study). *Journal IKRA-ITH Ekonomika*. Vol. 2 (3): pp. 76-84.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta.