



Ranah Research:
Journal of Multidisciplinary Research and Development



082170743613 ranahresearch@gmail.com <https://jurnal.ranahresearch.com>

E-ISSN: [2655-0865](https://doi.org/10.38035/rrj.v7i2)
DOI: <https://doi.org/10.38035/rrj.v7i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Kunci Sukses Kinerja Karyawan: Dampak Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada PT. Bangunpapan Idaman

Erika Nursinta Sari¹, Nuraeni²

¹ Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia, erikanur02@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia, nur.aini@umj.ac.id

Corresponding Author: erikanur02@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to determine and analyse the effect of education level and work experience on employee performance in PT. Bangunpapan Idaman. The data obtained from the employees of PT. Bangunpapan Idaman are secondary data and primary data. The population used in this study was 70 employees. The sampling technique uses a method or saturated sampling technique where all populations are sampled. The method used is multiple linear regression analysis method using SPSS software. The results of the t-test calculation, the level of education has a positive and significant effect on employee performance because the tcount value is greater than the ttable with a value of $5.037 > 1.996$. Then it is known that the sig value is 0.000 where the sig value is less than 0.05 or 0.000 < 0.05 , so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the level of education has a positive and significant effect on employee performance. Work experience has a positive and significant effect on employee performance because the tcount value is greater than the ttable with a value of $4.433 > 1.996$. Then it is known that the sig value is 0.000 where the sig value is less than 0.05 or 0.000 < 0.05 , so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that work experience has a positive and significant effect on employee performance.*

Keyword: Education Level, Work Experience, Employee Performance, Multiple Linear Regression

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangunpapan Idaman. Data yang diperoleh dari karyawan PT. Bangunpapan Idaman adalah data sekunder dan data primer. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan menggunakan metode atau Teknik sampling jenuh yang Dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Hasil perhitungan uji t, Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dikarenakan nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $5,037 > 1,996$. Kemudian, diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $4,433 > 1,996$. Kemudian

diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pengalaman Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu organisasi maupun perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi untuk merencanakan dan melaksanakan sebagai tenaga penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Pengertian Kinerja, kinerja setiap karyawan merupakan hasil dari kombinasi unik antara kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu, kinerja karyawan bersifat individual dan dapat diukur secara terpisah. Menurut Edison (2016, hal.190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016, hal.151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari Tingkat kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut kasmir (2019, hal.184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Pengertian Tingkat Pendidikan, Tingkat Pendidikan ialah jenjang yang didapat seseorang mulai dari Tingkat yang paling rendah (sekolah dasar) hingga pada Tingkat yang paling tinggi. Tingkat pendidikan memiliki peran yang sangat krusial dalam dunia kerja, semakin tinggi Tingkat Pendidikan seseorang umumnya semakin baik pula kemampuan kognitif, keterampilan, dan pengetahuan yang dimilikinya. Hal ini memberikan beberapa keuntungan signifikan bagi karyawan, Perusahaan, dan juga perekonomian secara keseluruhan. Tingkat Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016, hal.3) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang Dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”, Menurut (Adi Kurniawan Saputra et al., 2019) menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan merupakan Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Sedangkan menurut (Djabba & Ilmi, 2022) ” Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain”

Pengertian pengalaman kerja, Pengalaman merupakan hal yang penting dalam pekerjaan apapun, karena pengalaman adalah guru terbaik. Tentu saja orang belajar dari pengalaman mereka. Pengalaman dapat mengungkap kekuatan seseorang. Semua potensi berkembang seiring berjalannya waktu sebagai respons terhadap berbagai pengalaman. Hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang telah diketahui dan diapresiasi dan pengalaman terhadap sesuatu yang memperoleh pengalaman, keterampilan, atau nilai yang tertanam dalam kemampuannya. Menurut Manulang (2015, hal.15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu

pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja dan Tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Menurut (Nana; et al., 2019) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Sedangkan menurut Anhar (2017:29) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai waktu yang dihabiskan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan jenis dan frekuensi pekerjaan yang mereka selesaikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kombinasi data primer (kuesioner) dan data sekunder (literatur, artikel) untuk mendapatkan gambaran yang lengkap mengenai masalah yang diteliti. Penelitian ini melibatkan 70 karyawan PT. Bangunpapan Idaman. Dalam penelitian ini menggunakan Non-Probability Sampling atau sampel jenuh, karena semua populasi dianggap sampel yaitu sebanyak 70 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program komputer, yaitu SPSS versi 20 (*statistical package for social science*). Analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji signifikansi parsial serta uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

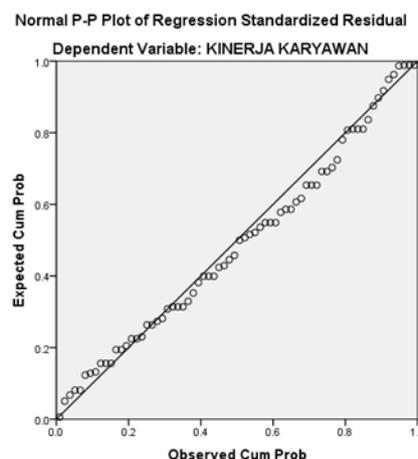
Pada uji validitas, diketahui bahwa dari pertanyaan yang diajukan kepada responden, diperoleh semua pertanyaan valid karena r hitung $> r$ tabel, untuk sampel sebanyak 70 orang, yaitu 0,2352. Dari hasil reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Dengan demikian masing – masing variabel dari kuesioner dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan normal probability plot.



Pada grafik normal probability plot di atas terlihat titik – titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

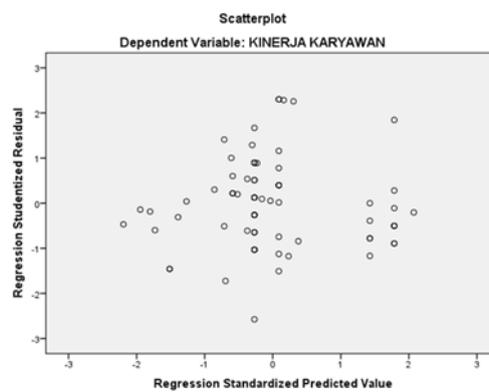
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TINGKAT PENDIDIKAN	.796	1.257
	PENGALAMAN KERJA	.796	1.257

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas bahwa didapat nilai VIF sebesar $1,257 > 10$ dan toleransi sebesar $0,796 > 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada kedua variabel tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain yang bersifat tetap.



Dasar analisis jika ada pola yang jelas secara titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya gambar plot di atas terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan metode analisis ini dengan alasan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) hal ini adalah kualitas dan desain kemasan produk dengan variabel terikat (Y) yang dalam hal ini adalah kepuasan konsumen.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.154	4.006		3.283	.002
	TINGKAT PENDIDIKAN	.355	.071	.463	5.037	.000
	PENGALAMAN KERJA	.359	.081	.407	4.433	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Tingkat Pendidikan (X1) memberikan nilai koefisien sebesar 0,355 dan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika Tingkat Pendidikan (X1) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja (Y) akan meningkat.
- b. Variabel Pengalaman Kerja (X2) memberikan nilai 0,359 dan mempunyai arah koefisien yang positif terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika Pengalaman Kerja (X2) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja (Y) akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah

antara nol dan satu. Jika R² semakin kecil, maka kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.751	.743	1.251

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN

Berdasarkan data pada tabel uji determinasi R² didapatkan R square sebesar 0,751 atau 75,1%. Hal ini berarti bahwa bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas (tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 75,1% sedangkan sisanya adalah 24,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2011:98) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan *level of significance* 5%.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.154	4.006		3.283	.002
	TINGKAT PENDIDIKAN	.355	.071	.463	5.037	.000
	PENGALAMAN KERJA	.359	.081	.407	4.433	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1. Tingkat Pendidikan (X₁)

Berlandaskan dari hasil perhitungan uji t, Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dikarenakan nilai t_{Hitung} lebih besar dari t_{Tabel} dengan nilai 5,037 > 1,996. Kemudian, diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengalaman Kerja (X₂)

Berlandaskan dari hasil perhitungan uji t, pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 4,433 > 1,996. Kemudian diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti pengalaman Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berlandaskan dari hasil analisis regresi dimana β₁ = 0,355 merupakan koefisien regresi dari variabel Tingkat Pendidikan yang bernilai positif atau hubungan searah, yang berarti bila Tingkat Pendidikan meningkat, maka Kinerja Pegawai juga ikut meningkat. Selanjutnya dari hasil uji t pada tabel 4.12 variabel Tingkat Pendidikan diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,037 yang dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{table} sebesar 1,996 atau 5,037 > 1,996. Selain itu diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Tingkat Pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berlandaskan dari hasil analisis regresi dimana β₂ = 0,359 merupakan koefisien regresi dari variabel pengalaman Kerja yang bernilai positif atau hubungan searah, yang berarti bila pengalaman Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai juga ikut meningkat Selanjutnya dari hasil uji t pada tabel 4.12 variabel pengalaman Kerja

diketahui nilai thitung sebesar 4,433 yang dimana nilai thitung lebih besar dari pada tabel sebesar 1,996 atau $4,433 > 1,996$. Selain itu diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,000 dimana nilai lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lama Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Sesuai dengan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Bangunpapan Idaman. Hal ini mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Bangunpapan Idaman. Hal ini mengindikasikan bahwa H_2 diterima.

REFERENSI

- Adi Kurniawan Saputra, K., Dian Pradnyanitasari, P., & Made Intan Prihandani dan Gst B Ngr P Putra, N. I. (2019). Praktek Akuntabilitas Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 168–176. <http://dx.doi.org/10.22225/kr.10.2.915.168-176>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Amirul, DKK. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya*. 47(2), Halaman 33-38.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Djabba, R., & Ilmi, N. (2022). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Publikasi Pendidikan*, 12(3), 264. <https://doi.org/10.26858/publikan.v12i3.35491>
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Foster, B. (2015). *Pembinaan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jakarta: PPM
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hartati, S., Saputra, A. B., Andriani, S., Studi, P., Pemerintahan, I., & Abdurrab, U. (2022). *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat*. 4(1), 298–307.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix STIMI YAPMI Makassar*, 8(1), 1–12. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/14248>
- Hery. 2017. *Analisis Laporan Keuangan (Intergrated and Comprehensive edition)*. Jakarta: Grasindo
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Manullang, 2015, *Dasar- Dasar Manajeme*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moehariono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Komptensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Radja Grafindo
- Nana;, W., Dahniar;, & Tinik, S. (2019). Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur . *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.
- Putu, G., & Jana, A. (2019). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 5(1), 60–67.

- Riyadi, B. A. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semar Nganjuk. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 3(1). <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v3i1.637>
- Rusiadi, et al. 2016. *Pengertian pendekatan kuantitatif*, Bandung: Alfabeta
- Samosir, Azrul Anhar (2017) “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan”, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group
- Widi, Lestari. 2011. “Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. *Jurnal Ekobis*. Vol. 1 No. 2
- Widiansyah, A. (2017). Peran ekonomi dalam pendidikan dan pendidikan dalam pembangunan ekonomi. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 207–215.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat