

# PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.PERMATA BAKTI NUSANTARA

Gregorius Duli L<sup>1</sup>, Budi Ariyanto<sup>2</sup>, Leonard Siahaan<sup>3</sup>

[xxxxxxxx@saintmary.ac.id](mailto:xxxxxxxx@saintmary.ac.id) [xxxxxxxx@saintmary.ac.id](mailto:xxxxxxxx@saintmary.ac.id)

[xxxxxxxx@saintmary.ac.id](mailto:xxxxxxxx@saintmary.ac.id)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Bakti Nusantara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear. Dari hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dalam memprediksi pengaruh variable pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui besarnya koefisien regresi pendidikan 0,056 dan koefisien regresi pengalaman kerja 0,105, dan koefisien destermnasi sebesar 0,002 atau 0,02% peningkatan kinerja karyawan yang diinginkan dapat di jelaskan atau di tingkatkan melalui peningkatan variable pendidikan dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama, namun demikian nilai koefisien regresi yang lebih dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Permata Bakti Nusantara.  $F$  hitung  $1,038 < F$  Tabel  $3,191$  dan nilai Significance  $0,362 > 0,05$  Maka  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak. Hasil uji hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: pendidikan, pengalaman kerja, kinerja karyawan

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of education and work experience on employee performance at CV. Bakti Nusantara Gems. The research method used is the survey method. Data analysis method is done by using linear regression analysis. From the results of multiple regression analysis carried out in predicting the effect of education variables (X1) and work experience (X2) on employee performance (Y), it is known that the educational regression coefficient is 0.056 and the work experience regression coefficient is 0.105, and the coefficient of determination is 0.002 or 0.02%. The desired increase in employee performance can be explained or improved through increasing the education and work experience variables of employees together, however, the regression coefficient value is more dominant that affects employee performance at CV Permata Bakti Nusantara.  $F$  count  $1.038 < F$  Table  $3.191$  and significance value  $0.362 > 0.05$  Then  $H_a$  is accepted or  $H_0$  is rejected. The results of the hypothesis test concluded that there was a positive and insignificant effect on education and work experience on employee performance.*

*Keywords: Education, Work Environment, Motivation, Employee Performance.*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting baik pendidikan formal maupun pendidikan informal. Karakter seseorang dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pendidikan menjadi salah satu syarat yang dibutuhkan oleh seseorang untuk berkerja

atau bergabung di suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan. Pendidikan merupakan proses pemberdayaan potensi dan kompetensi individu untuk menjadi manusia yang berkualitas dan bermanfaat selama hidupnya. Pendidikan mampu mengangkat kehidupan manusia ke dalam kelas sosial yang lebih tinggi, pendidikan dapat dipergunakan untuk membantu penduduk dalam meningkatkan taraf hidupnya ke tingkat yang lebih tinggi melalui usaha mereka sendiri. Pendidikan tidak terlepas dari perubahan sosial di dalam masyarakat demokratis, hal ini berarti bahwa pendidikan dilahirkan sebagai bagian dari kehidupan sosial dan oleh sebab itu, kehidupan sosial tersebut merupakan suatu realitas yang dinamis, maka pendidikan harus selalu bergerak mengikuti perkembangan zaman (Asmirawanti et al., 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi, sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Pengembangan SDM ke depan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam rangka mengurangi kesenjangan dan memperluas lapangan pekerjaan, serta mampu memanfaatkan peluang ekonomi yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki jiwa kompeten yang tinggi. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang berkualitas.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar batasan masalah di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Permata Bakti Nusantara ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Permata Bakti Nusantara?
3. Apakah terdapat pengaruh pendidikan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV.Permata Bakti Nusantara?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Permata Bakti Nusantara.
2. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Permata Bakti Nusantara.
3. Untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Permata Bakti Nusantara.

## **II. Metode Penelitian**

### **A. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 58 responden yaitu karyawan pada CV.Permata Bakti Nusantara

**B. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel acak, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 responden.

**C. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

**D. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

**III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Validitas**

**1. Uji Validitas Instrumen Variabel Pendidikan**

Hasil uji validitas instrument variable Pendidikan dilakukan dengan membandingkan nilai alpha 0,05 dengan nilai significance sebagai berikut:

**Tabel . Uji Validitas Instrumen Variabel Pendidikan**

Item Pernyataan	Alpha	Significance	Keputusan
X1.1	0,05	,002	valid
X1.2	0,05	,033	Valid
X1.3	0,05	,000	Valid
X1.4	0,05	,000	Valid
X1.5	0,05	,000	Valid
X1.6	0,05	,019	Valid
X1.7	0,05	,000	Valid
X1.8	0,05	,017	Valid
X1.9	0,05	,001	Valid
X1.10	0,05	,000	valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat di ketahui bahwa dari 10 item pernyataan yang di susun dalam angket, seluruh item memiliki nilai significance < alpha 0,05, dengan demikian seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**2. Uji Validitas Instrumen Variabel Pengalaman Kerja**

Hasil uji validitas yang di lakukan terhadap instrument variable profesionalisme diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja**

Item Pernyataan	Alpha	Significance	Keputusan
X2.1	0,05	,000	valid
X2.2	0,05	,031	Valid
X2.3	0,05	,003	Valid
X2.4	0,05	,000	Valid

X2.5	0,05	,000	Valid
X2.6	0,05	,000	Valid
X2.7	0,05	,002	Valid
X2.8	0,05	,000	Valid
X2.9	0,05	,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas instrument pengalaman kerja, diketahui bahwa dari 9 butir pernyataan yang di gunakan dalam instrument penelitian ini seluruh item memiliki nilai  $\text{significance} < \alpha 0,05$ , sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang di gunakan dalam pengumpulan data variable pengalaman kerja adalah valid.

### 3. Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

Hasil uji validitas yang di gunakan terhadap instrument variable kinerja diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja**

Item Pernyataan	Alpha	Significance	Keputusan
Y.1	0,05	,000	Valid
Y.2	0,05	,000	Valid
Y.3	0,05	,001	Valid
Y.4	0,05	,000	Valid
Y.5	0,05	,000	Valid
Y.6	0,05	,000	Valid
Y.7	0,05	,000	Valid
Y.8	0,05	,000	Valid
Y.9	0,05	,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas pengujian validitas instrument variable kinerja, diketahui bahwa dari 9 butir pernyataan yang di gunakan dalam instrument penelitian, seluruh item memiliki nilai  $\text{significance}$  lebih kecil dari  $\alpha 0,005$ . Artinya masing masing butir pernyataan variable kinerja tersebut dapat dinyatakan valid.

### B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan metode Cornbach Alpha untuk ketiga variable penelitian (pendidikan, pengalaman kerja, kinerja) diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N	Cronbach Alpha	Keputusan
Pendidikan	10	0,234	Reliabel
Pengalaman Kerja	9	0,735	Reliabel
Kinerja	9	0,735	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas maka dapat di ketahui bahwa koefisien Cronbach's Alpha pada ketiga variable yang di gunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang di rekomendasikan yaitu melebihi 0,06 sehingga dapat di katakana pernyataan-pernyataan yang di gunakan dalam mengukur variable penelitian (pendidikan, pengalaman kerja,kinerja) adalah reliable yang artinya konsisten dan dapat di andalkan.

#### IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis validitas dan reliabilitas instrument penelitian yang di gunakan dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliable. Dengan demikian data yang tersedia merupakan data yang benar untuk digunakan dalam memprediksi pengaruh variable pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Permata Bakti Nusantara. Berdasarkan hasil asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data yang telah dilakukan di ketahui bahwa hasil uji menunjukan terpenuhinya syarat-syarat untuk dapat menggunakan stastik parametris dalam memprediksi pengaruh variable pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Permata Bakti Nusantara.

Dari hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dalam memprediksi pengaruh variable pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui besarnya koefisien regresi pendidikan 0,056 dan koefisien regresi pengalaman kerja 0,105, dan koefisien desteterminasi sebesar 0,002 atau 0,02% penigkatan kinerja karyawan yang di inginkan dapat di jelaskan atau di tingkatkan melalui penigkatan variable pendidikan dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama, namun demikian nilai koefisien regresi yang lebih dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Permata Bakti Nusantara adalah nilai koefisien pengalaman kerja, karena nilai koefisien regresinya lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi pendidikan.sebagai sebuah usaha yang bergerak dalam bidang finance,meskipun pendidikan merupakan factor yang sangat penting yang harus di ciptakan untuk mendapat hasil yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan., namun nilai nilai pengalaman kerja yang tercermin dan sikap kerja yang jujur,displin,kreaktif masih merupakan factor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja karyawan karena pengalaman kerja dapat menjadi keunggulan dan ciri pembeda bagi karyawan CV Permata Bakti Nusantara.

Berdasarkan uji hipotesis 1 yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa secara individu atau parsial, variable pendidikan memiliki nilai t hitung < t tabel sehingga disimpulkan terdapat pengaruh tidak signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dari dengan penelitian dari peneliti Sigarlaki dan Mariani E 2019, yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak memiliki hubungan variable kinerja pegawai pada Kantor BAPEDA provinsi Sulawesi utara.

Daeri uji hipotesis 2 yang dilakukan dengan menggunakan stastik t (uji t) diketahui bahwa variable pengalaman kerja memiliki nilai t hitung > t tabel sehingga secara parsial hasil uji hipotesis menyimpulkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari peneliti Magdalena Ukis 2015 yang menyimpulkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar Negri.

Berdasarkan uji hipotesis 3 yang dilakukan dengan menggunakan statistic F (Uji F) menunjukkan bahwa untuk variabel pendidikan nilai  $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{tabel}}$  hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh atau tidak signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan, sementara untuk variabel pengalaman kerja nilai  $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{tabel}}$  hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai hitung  $0,444 > 0,2759$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima, sehingga hasil uji hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dengan kinerja karyawan pada CV.Permata Bakti Nusantara.
- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung  $1,355 > 0,2759$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima sehingga hasil uji hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Permata Bakti Nusantara.
- c. Secara simultan, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung  $1,038 < F_{\text{Tabel}} 3,191$  dan nilai Significance  $0,362 > 0,05$  Maka  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak. Hasil uji hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Permata Bakti Nusantara.

### 2. Saran

- a. Pentingnya manajemen untuk memberikan training atau pelatihan terhadap karyawan yang memiliki berbagai macam tingkat pendidikan agar tidak terjadinya kesenjangan antar karyawan
- b. Pentingnya manajemen untuk memperhatikan tingkat perbedaan pengalaman kerja pada setiap karyawan agar bisa diarahkan untuk kesetaraan pengalaman dalam pekerjaan
- c. Manajemen hendaknya mengoptimalkan kinerja karyawan dengan cara menciptakan tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga tercapai kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Hartini, 2011. "KOMERSIAL PENDIDIKAN DI ERA GLOBALISASI". Surakarta. <https://core.ac.uk/download/pdf/16509053.pdf> diakses pada 28 April 2022 Pukul 07:55
- Asmirawanti. 2016, "KOMERSIALISASI PENDIDIKAN". Makasar. <https://media.neliti.com/media/publications/70312-ID-komersialisasi-pendidikan.pdf>. diakses pada 28 April 2022 Pukul 08:02

- Anhar. 2017. "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA MENTARI SERAYA". Jakarta. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1987/10/resume.pdf>. diakses pada 20 Maret 2022 Pukul 08:05
- Suleman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupten Subang. *Jurnal Trikonomika*, Vol.13, (No.1) : 91-100.
- Ketut Edy Wirawan 2016, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4*
- Apriyanti Widiyansyah. 2017. "Peran Ekonomi dalam Pendidikan dan Pendidikan dalam Pembangunan Ekonomi". Jakarta. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/cakrawala/article/view/2612> diakses pada 25 Maret 2022 Pukul 08:10
- Muamarizal. 2015. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV IPLUS YOGYAKARTA". Yogyakarta. <https://media.neliti.com/media/publications/300099-pengaruh-pengalaman-kerja-dan-pengembang-70aa129f.pdf>. Diakses pada 23 Maret 2022 Pukul 21:00
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Ke)*. Bandung: Alfabeta, CV
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (L. Malyani, Ed.) (Cet. 1). Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Asmirawanti. 2 November 2016. *Komersialisasi Pendidikan*. *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*
- Azrul Anhar Samosir, 2017, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar pulau Kab. Asahan*
- Leonshen Hasudungan, 2017, *Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara (ASN) pada Dinas*

perkerjaan umum penata ruang, perumahan dan kawasan pemukiman kabupaten Kapuas Kalimantan tengah.

Andriyan Muttaqin<sup>1</sup>, Made Nurijda<sup>2</sup>, Lulup Endah Tripalupi<sup>3</sup>, 2014, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motifasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INDOCITRA JAYA SAMUDRA NEGARA-BALI TAHUN 2013.

Danang Sudarso Widya Prakoso Joyo Widakdo\*) , Abdul Holik, Lutfi Nur Iska, 2021, Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian

Dr. H. MASRAM, SE., MM., M.Pd. Dr. Hj. MU'AH, SE, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional

Andrew,2019, Pengaruh Kerja Tim dan Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 - 2016, 2(2), 2– 9.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet.10). Jakarta.

Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia

\Group. Irawan, R., & Handayani. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta, II(1), 1–7. Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32–39.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. (S. Sandiasih, Ed.) (Cetakan 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan, I(2), 171–178

Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan (Cetakan Ke). Bandung: CV Pustaka Setia.

Priyatno, D. (2018). SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum. (Giovanny, Ed.) (Ed. 1). Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta, 3(1).