

Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Elokuensi Harapan Bangsa

M Mushlih Fadhulloh¹, Gregorius Duli L², Budi Ariyanto³
mushlihfadhulloh@saintmary.ac.id¹, gregoriusduli@saintmary.ac.id²,
budiariyanto@saintmary.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Elokuensi Harapan Bangsa. 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 variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui besarnya koefisien regresi pendidikan 0,056 dan koefisien regresi pengalaman kerja 0,105, dan koefisien determinasi sebesar 0,002 atau 0,02% peningkatan kinerja karyawan yang diinginkan dapat dijelaskan atau ditingkatkan melalui peningkatan variabel 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.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Didalam perusahaan sekarang ini, perusahaan-perusahaan di lembaga pendidikan terus bersaing begitu kuat menuntut semua perusahaan untuk cepat respon dan lebih berani dalam mengambil keputusan serta menerapkan strategi perusahaan sehingga bisa menjadi lebih unggul dari perusahaan lainnya. Untuk mendukung strategi tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya seperti sumber daya manusianya yaitu tenaga kerja yang disebut dengan karyawan. sumber daya manusia merupakan faktor yang penting sebagai pengendali sumber daya lainnya dalam suatu perusahaan ataupun dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan setiap organisasi, bagi organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong tercapainya kerja yang optimal sesuai dengan yang diinginkan organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dan diwujudkan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang memuaskan diperlukan beberapa tahapan dan proses yang panjang. Tahapan tersebut meliputi pendidikan formal, skill dan kemampuan yang di milikinya, sistem rekrutmen yang baik, dan terakhir pemberian kompensasi.

PT Elokuensi Harapan Bangsa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang lembaga pendidikan Bahasa Internasional khususnya Bahasa Inggris pada anak – anak sampai orang dewasa. Perusahaannya ini memiliki karyawan tetap, dan karyawan magang, untuk karyawan tetap biasanya akan diberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan bonus kinerja setiap bulannya yang diberikan sesuai dengan jabatannya, pendidikannya, serta dilihat dari kemampuan kerja masing-masing karyawan tersebut., untuk karyawan magang diberikan gaji semacam *fee* atas kontribusinya terhadap perusahaan setiap bulannya.

Program kompensasi merupakan salah satu faktor penting untuk diperhatikan guna mempertahankan sumber daya manusia dan memberikan motivasi untuk kelangsungan hidup karyawan agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi. Kompensasi harus diberikan secara tepat, demikian pula jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, maka dapat berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan tersebut.

Oleh karena itu diperlukan suatu sistem kompensasi yang sesuai. Ukuran kompensasi yang sesuai dapat diartikan sebagai kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi diberikan bertujuan untuk memotivasi karyawan, dan mampu mengajarkan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan (Damayanti, 2013).

Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana sistem kompensasi di PT Elokuensi Harapan Bangsa?

2. Sejauh mana kinerja karyawan di PT Elokueni Harapan Bangsa?
3. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Elokueni Harapan Bangsa?

Tujuan Penelitian

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

1. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan bagi pihak yang melakukan penelitian dimasa yang akan datang.
2. Penelitian berguna untuk pemahaman tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan yang kemudian dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan.

Metode Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 responden yaitu karyawan pada PT Elokueni Harapan Bangsa Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel acak, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 25 responden.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kualitatif, dimana tujuannya adalah memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan si penjawab atau informan

Metode Analisis Data

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen Variabel Pendidikan

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

Tabel 1. 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 $\text{significance} < \alpha 0,05$, dengan demikian seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Validitas Instrumen Variabel Pengalaman Kerja

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

Tabel 2 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, diketahuai 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.

Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

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

Tabel 3 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 signifikansi lebih kecil dari alpha 0,005. Artinya masing-masing butir pernyataan variabel kinerja tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha untuk ketiga variabel 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 di atas hasil uji reliabilitas maka dapat diketahui bahwa koefisien Cronbach's Alpha pada ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang direkomendasikan yaitu melebihi 0,06 sehingga dapat dikatakan pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian (pendidikan, pengalaman kerja, kinerja) adalah reliabel yang artinya konsisten dan dapat diandalkan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Dengan demikian data yang tersedia merupakan data yang benar untuk digunakan dalam memprediksi pengaruh variabel 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 diketahui bahwa hasil uji menunjukkan terpenuhinya syarat-syarat untuk dapat menggunakan statistik parametris dalam memprediksi pengaruh variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Permata Bakti Nusantara.

Dari hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dalam memprediksi pengaruh variabel 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 determinasi sebesar 0,002 atau 0,02% peningkatan kinerja karyawan yang diinginkan dapat dijelaskan atau ditingkatkan melalui peningkatan variabel 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 faktor yang sangat penting yang harus diciptakan untuk mendapat hasil yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan, namun nilai pengalaman kerja yang tercermin dan sikap kerja yang jujur, disiplin, kreatif masih merupakan faktor 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 statistik 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 Negeri.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. 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.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan 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.
3. Secara simultan, hasil uji hipotesis menunjukan nilai 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 pada CV.Permata Bakti Nusantara.

1. Saran

1. Pentingnya manajemen untuk memberikan training atau pelatihan terhadap karyawan yang memiliki berbagai macam tingkat pendidikan agar tidak terjadinya kesenjangan antar karyawan

2. Pentingnya manajemen untuk memperhatikan tingkat perbedaan pengalaman kerja pada setiap karyawan agar bisa di arahkan untuk kesetaraan pengalaman dalam perkerjaan
3. Manajemen hendaknya mengoptimalkan kinerja karyawan dengan cara menciptakan tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan yang di miliki karyawan sehingga tercapai kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, (2019). Pengaruh Kerja Tim dan Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
- Andriyan Muttaqin, Made Nuriyda, Lulup Endah Tripalupi, (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motifasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INDOCITRA JAYA SAMUDRA NEGARA-BALI TAHUN 2013.
- 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>.
- 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
- Asmirawanti. 2 November 2016. Komersialisasi Pendidikan. Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi
- Asmirawanti. 2016, "KOMERSIALILASI PENDIDIKAN". Makasar. <https://media.neliti.com/media/publications/70312-ID-komersialisasi-pendidikan.pdf>. diakses pada 28 April 2022 Pukul 08:02
- Azrul Anhar Samosir, 2017, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar pulau Kab. Asahan
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia
- Danang Sudarso Widya Prakoso Joyo Widakdo*), Abdul Holik, Lutfi Nur Iska, 2021, Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian diakses pada 20 Maret 2022 Pukul 08:05
- Dr. H. MASRAM, SE., MM., M.Pd. Dr. Hj. MU'AH, SE, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional
- 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
- 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
- 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
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32–39.
- Leonshen Hasudungan, 2017, Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja aparatur spil Negara (ASN) pada Dinas perkerjaan umun penata ruang, perumahan dan kawasan pemukiman kabupaten Kapuas Kalimantan tengah.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. (S. Sandiasih, Ed.) (Cetakan 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 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.
- 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).
- 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
- Suleman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupten Subang. Jurnal Trikonomika, Vol.13, (No.1) : 91-100.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (L. Malyani, Ed.) (Cet. 1). Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- 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.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.