

Abstract

This study aims to analyze the effect of education level and work experience on employee performance at PT Hasura Mitra Gemilang Tangerang. This research design uses quantitative associative methods and data collection techniques in library research and field research. The data analysis technique used in this study uses multiple linear regression. The sampling method uses non-probability sampling techniques. The Research sample amounted to 83 Respondents. The study results prove that the level of education has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords:

education level, work experience, employee performance

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASURA MITRA GEMILANG TANGERANG

Siti Riana Tantri¹, Berlianingih Kusumawati²

¹Mahasiswa S1 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

²Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

E-mail: berlianingihkusumawati@yahoo.co.id

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim:

Ditelaah: 19 Januari 2021

Diterima: 19 Februari 2021

Publikasi daring [*online*]: 29 Februari 2021



Februari 2021, Vol 3 (1): 17-28

Indonesian Journal of Economics Application

©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

e-ISSN: 2622-2299

<http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEA>

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan, karena pendidikan merupakan modal dasar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik.

Selain perihal pendidikan di dalam dunia kerja pengalaman kerja juga merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan guna untuk mempermudah dalam proses pekerjaan. Karena pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak. Pekerja berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka.

PT. Hasura Mitra Gemilang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi injeksi plastik dan selalu berusaha mengutamakan kualitas produk dan kepuasan pelanggan dengan melakukan perbaikan berkelanjutan dan menjaga reputasi pelanggan dengan menjaga kualitas produksi yang sempurna dan ketepatan waktu serta terus membangun kualitas mental kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan langsung, masih ditemukan beberapa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan dapat dilihat dari pendidikan terakhir karyawan yang masih memiliki keterbatasan. Adapun salah satu syarat utama untuk bekerja di perusahaan tersebut adalah harus lulusan SMK atau sederajat, namun pada kenyataannya ada beberapa karyawan yang masih lulusan SMP.

Karyawan yang pendidikan terakhirnya SMK tentu lebih luas pengetahuannya dibandingkan yang pendidikan terakhirnya SMP. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan tentu akan berakibat pada kinerja yang dihasilkan. Selain pengetahuan tentang apa yang akan dikerjakan, kesesuaian jurusan juga menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja. Karyawan dengan pendidikan terakhir SMP masih memiliki pengetahuan yang minim akan dunia pekerjaan, selain daripada itu mereka juga belum mendapatkan bekal serta ilmu mengenai jurusan yang sesuai dengan bidangnya. Hal ini berakibat pada kinerja karyawan khususnya dalam pencapaian target yang diharapkan perusahaan menjadi kurang maksimal.

Selain daripada tingkat pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi salah satu faktor penting bagi calon karyawan untuk bisa diterima di PT. Hasura Mitra Gemilang. Perusahaan lebih cenderung mempertimbangkan pengalaman kerja dari pada tingkat pendidikan mengingat omset keluaran produksinya belum begitu besar. Dalam perekrutan karyawan baru, perusahaan mengalami kendala dalam mencari karyawan yang memiliki pengalaman bekerja yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan tentunya karyawan yang mampu menguasai bidang produksi dengan baik. Karyawan yang tidak cukup berpengalaman dalam pekerjaan besar kemungkinan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Terbatasnya pengalaman bekerja yang dimiliki karyawan mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki cukup rendah. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan terkadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasura Mitra Gemilang?
- b. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasura Mitra Gemilang?

- c. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasura Mitra Gemilang?

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal (asosiatif). Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hasura Mitra Gemilang Tangerang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket atau kuesioner.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Hasura Mitra Gemilang yang berjumlah 105 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Yaitu melalui teknik *convenience sampling* dimana subjek dipilih karena aksesibilitas nyaman dan kedekatan responden terhadap peneliti. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sesuai penelitian Zulfan dan Majjati, 2018 sebagai berikut:

Jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{105}{1 + (105 \times 0,05^2)} = 83,16 \text{ atau } 83 \text{ responden.}$$

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *Likert*.

Adapun beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *software* statistik SPSS versi 20, yaitu: uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis, dan uji analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Kode Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket.
1.	Tingkat Pendidikan (X ₁)	P1	0,729	0,2159	Valid
		P2	0,803	0,2159	Valid
		P3	0,788	0,2159	Valid
		P4	0,762	0,2159	Valid
		P5	0,797	0,2159	Valid
		P6	0,791	0,2159	Valid
2.	Pengalaman Kerja (X ₂)	P1	0,810	0,2159	Valid
		P2	0,824	0,2159	Valid
		P3	0,818	0,2159	Valid
		P4	0,879	0,2159	Valid
		P5	0,851	0,2159	Valid
		P6	0,809	0,2159	Valid
		P7	0,779	0,2159	Valid
		P8	0,606	0,2159	Valid

Tabel 1. Lanjutan

3. Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,638	0,2159	Valid
	P2	0,661	0,2159	Valid
	P3	0,788	0,2159	Valid
	P4	0,817	0,2159	Valid
	P5	0,665	0,2159	Valid
	P6	0,776	0,2159	Valid
	P7	0,742	0,2159	Valid
	P8	0,742	0,2159	Valid
	P9	0,775	0,2159	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Berdasarkan hasil analisis olahan data di atas bahwa hasil r hitung untuk seluruh butir kuesioner lebih besar dari r tabel (0,2159), maka dapat disimpulkan semua butir angket yang digunakan dalam variabel tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Hasura Mitra Gemilang dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Kode Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Nilai	Ket.
1.	Tingkat Pendidikan	X_1	0,870	0,60	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja	X_2	0,919	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	Y	0,893	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Dari tabel di atas nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,870, variabel pengalaman kerja sebesar 0,919 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,893, nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angket kuesioner yang digunakan dari ketiga variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.27010695
	Absolute	.133
Most Extreme Differences	Positive	.133
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.211
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa data sudah terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* 1,211 dan nilai signifikansinya 0,106 di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut sesuai dengan asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

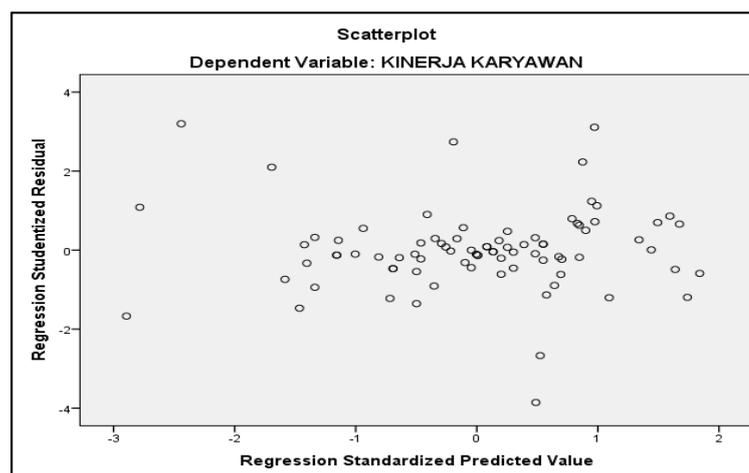
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Tingkat Pendidikan	0,590	1,695	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Pengalaman Kerja	0,590	1,695	Tidak Terjadi Multikolonieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas nilai *tolerance* semua variabel bebas untuk tingkat pendidikan sebesar 0,590 dan pengalaman kerja sebesar 0,590 lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 dimana nilai VIF tingkat pendidikan sebesar 1,695 dan pengalaman kerja sebesar 1,695. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan di atas angka nol pada sumbu grafik *scatterplot*, dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.525	.144		3.632	.000
1	Tingkat Pendidikan	.206	.049	.230	4.234	.000
	Pengalaman Kerja	.661	.047	.763	14.047	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 0,525 sedangkan nilai koefisien regresi untuk tingkat pendidikan (X_1) = 0,206 dan pengalaman kerja (X_2) = 0,661. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,525 + 0,206 X_1 + 0,661 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
β	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Tingkat Pendidikan
X_2	=	Pengalaman Kerja
e	=	Standard Error

Uji Korelasi

Analisa korelasi ini menjelaskan derajat atau kadar hubungan satu variabel dihubungkan dengan variabel lain. Antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil korelasi yang penulis dapatkan dengan bantuan aplikasi SPSS:

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	1	.640**	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	83	83	83
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.640**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	83	83	83

Tabel 6. Lanjutan

Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.719**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	83	83	83

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan variasi antar variabel dalam penelitian yang dilakukan di PT. Hasura Mitra Gemilang yaitu sebagai berikut:

1. Pada tabel di atas disebutkan bahwa koefisien korelasi tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,719. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,600 – 0,799, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat korelasi atau hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah kuat.
2. Pada tabel di atas juga disebutkan bahwa koefisien korelasi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,911. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,800 – 1,000, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat korelasi atau hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji koefisien determinasi atau R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R²) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.857	.27346

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R adalah 0,928 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,861 atau 86,1%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari tingkat pendidikan (X₁) dan pengalaman (X₂) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja (Y) sebesar 86,1%, sedangkan sisanya sebesar 13,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36.932	2	18.466	246.935	.000 ^b
Residual	5.983	80	.075		
Total	42.915	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Dari tabel ANOVA diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Kesimpulannya signifikan, artinya bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.525	.144		3.632	.000
Tingkat Pendidikan	.206	.049	.230	4.234	.000
Pengalaman Kerja	.661	.047	.763	14.047	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan pengujian yang dilakukan untuk memperoleh pengaruh yang signifikan dari kedua variabel terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel tingkat pendidikan diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel pengalaman kerja diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasura Mitra Gemilang

Berdasarkan olahan hasil statistik, uji t variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,230 atau 23% dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,234 > 1,664$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dari hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasura Mitra Gemilang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kapahang *et. al.* (2014), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian dari Wirawan *et. al.* (2016) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur cabang Singaraja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan yang bersangkutan akan semakin baik dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hasura Mitra Gemilang

Berdasarkan olahan hasil statistik, uji t variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,763 atau 76% dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $14,047 > 1,664$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dari hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasura Mitra Gemilang.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kapahang *et. al.* (2014), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian dari Pamungkas *et. al.* (2017), bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerjanya pun akan semakin baik dan optimal dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasura Mitra Gemilang

Berdasarkan olahan hasil statistik, uji F variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari F_{tabel} ($246,935 > 3,11$), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dari hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasura Mitra Gemilang Tangerang dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Wirawan *et. al.* (2016) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur cabang Singaraja. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian dari Kapahang *et. al.* (2014), bahwa pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik atau tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersamaan yang dimiliki oleh karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Hasura Mitra Gemilang yang berjumlah 83 karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh serta serangkaian pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda, maka penarikan kesimpulan yang diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh tingkat pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi atau baik tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersamaan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait:

1. Masih ada beberapa keluhan bagi karyawan yang akan dimutasi atau promosi ke divisi lain sehingga, PT. Hasura Mitra Gemilang disarankan untuk lebih mengembangkan peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan tingkat pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Ada beberapa karyawan yang masih kurang memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dalam pekerjaannya, maka diharapkan PT. Hasura Mitra Gemilang dapat memberikan pelatihan-pelatihan mengenai keterampilan teknis untuk menambah

pengalaman bagi para karyawan agar pengalaman yang dimiliki dapat mengoptimalkan tujuan dari apa yang sudah ditentukan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristarini, Luh.et.al. 2014. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja”. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol 2.
- Chandrarin, Grahita. (2017). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Cetakan VIII.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Cetakan ke-21.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusi, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Cetakan ke-18.
- Kapahang, J. O., Kojo, C., Uhing, Y. 2014. “Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2(4).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Cetakan ke-14.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., Prasetya, A. 2017. “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ranupandojo. 2014. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: Tim. UB Press. Cetakan Pertama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, Cetakan ke-23.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Cetakan Ke 9
- Syekh, Saiyid. 2019. “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat”. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*. 4(1).
- Tirtaraharja, Umar dan La Sulo, S. L. 2019. *Pengantar Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Triwiyanto, Teguh. 2014. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Undang-Undang Republik Indonesia, No. 2, Tahun 1989, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wirawan, K. E., Bagia, I W., Susila, G. P. A. J. 2016. “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Jurusan Manajemen* .4(1)

Zulfan, Z., dan Majjati, M. 2018. “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh”. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (JEMSI)*. 4(2).