

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abdul Basyit¹⁾, Bambang Sutikno²⁾, Joes Dwiharto³⁾

Universitas Merdeka Pasuruan

e-mail: abdulbasyit501@gmail.com¹⁾, bambangtikno@gmail.com²⁾, joesdwiharto@gmail.com³⁾

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusianya yang mempunyai kinerja yang optimal. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat di perlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampelnya adalah karyawan Gajah Jawa yang berjumlah 32 responden. Analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji signifikansi parsial dan simultan serta uji koefisien determinasi. Dari hasil uji analisis regresi linier berganda didapatkan nilai variabel tingkat pendidikan sebesar 0,320 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja sebesar 0,481 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%. Untuk uji t didapat nilai tingkat pendidikan sebesar 2,891 dan pengalaman kerja sebesar 4,315 dengan signifikansi < 0,05. Untuk nilai uji F sebesar 11,782. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

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

Resources owned by the company will not provide optimal results if it is not supported by its human resources that have optimal performance. Efforts to improve employee performance include paying attention to education levels. In addition, work experience is also very necessary for employees to improve employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of education level and work experience on employee performance. The population and sample are 32 employees of Jawa Gajah. Data analysis is in the form of validity and reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis test, partial and simultaneous significance test and coefficient of determination test. From the results of multiple linear regression analysis test values obtained value of education level of 0.320 which has a partially significant effect on employee performance and work experience of 0.481 which has a partially significant effect on employee performance. The level of education and work experience on employee performance was 44.8%. For the t test, the value of education level was 2,891 and work experience was 4,315 with a significance <0.05. For the F test value of 11.782. From the above results it can be concluded that the level of education and work experience has a positive and significant effect on employee performance partially or simultaneously.

Keywords: *Education Level, Work Experience, Employee Performance, Multiple Linear Regression*

PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut menurut Zainal (2014 : 406).

Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, Sutrisno (2009 : 151) tetapi diperoleh melalui proses yang begitu panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan memberikan umpan balik tentang keberhasilan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Zainal (2014 : 406-407).

Pengertian pendidikan menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkankemampuan manusia Indonesia, jasmanidan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila, pendidikan adalah upaya persuasi atau pembelajaran kepada masyarakat, agar masyarakat mau melakukan tindakan-tindakan (praktik) untuk memelihara (mengatasi masalah-masalah), dan meningkatkan kesehatannya. Perubahan atau tindakan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan yang dihasilkan oleh pendidikan kesehatan ini didasarkan kepada pengetahuan dan kesadarannya melalui proses pembelajaran.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat di perlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan berkerja ditempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang menurut Edy (2016:2).

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan Dwi Astono (2013:38).

LANDASAN TEORI

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seringkali disamakan dengan jenjang pendidikan karena kedua kata ini memiliki makna yang sama. Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang ditetapkan berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran, dan cara penyajian bahan pengajaran Ihsan (2005 : 22). Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007). Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) "Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum". Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2012. KKNI merupakan perwujudan mutu dan jati diri bangsa Indonesia terkait dengan sistem pendidikan nasional, sistem pelatihan kerja nasional dan sistem penilaian kesetaraan nasional, yang dimiliki Indonesia untuk menghasilkan sumberdaya

manusia dari capaian pembelajaran, yang dimiliki setiap insan pekerja Indonesia dalam menciptakan hasil karya serta kontribusi yang bermutu di bidang pekerjaannya masing-masing. Prinsip dasar yang dikembangkan dalam KKNi adalah menilai unjuk kerja seseorang dalam aspek-aspek keilmuan, keahlian dan keterampilan sesuai dengan capaian pembelajaran yang diperoleh melalui proses pendidikan, pelatihan atau pengalaman yang telah dilampauinya, yang setara dengan deskriptor kualifikasi untuk suatu jenjang tertentu. Terkait dengan proses pendidikan, capaian pembelajaran merupakan hasil akhir atau akumulasi proses peningkatan keilmuan, keahlian dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui pendidikan formal, informal atau nonformal. Dalam arti yang lebih luas, capaian pembelajaran juga diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses peningkatan kompetensi atau karir seseorang selama bekerja. Prinsip dasar ini sesuai dengan pendekatan yang dilakukan oleh negara-negara lain dalam mengembangkan kerangka kualifikasi masing-masing.

Pengalaman Kerja

Pengertian Pengalaman Kerja terdiri dari beberapa macam yang diberikan oleh para ahli. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Pengalaman kerja di definisikan oleh Manulang (2005:15), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Sutjiono, (2001) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Kemudian Foster, (2001:40) mengatakan “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”. “Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan” Handoko, (2009:27).

Handoko (2009:241) mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi untuk menentukan seseorang berpengalaman atau tidak sebagai berikut:

- a. Lama Waktu atau Masa Kerja,
- b. Keterampilan yang dimiliki,
- c. Penguasaan Terhadap pekerjaan

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedaranya saja.

Kinerja Karyawan

Kinerja bersal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Edy Sutrisno (2016:149). Menurut Mangkunegara, (2009:67) mengemukakan bahwa: ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Menurut Umam (2010:101), mengemukakan bahwa: Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian karyawan
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per Orang, Tim, Departemen Dan Instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

Hipotesis

Dalam penelitian ini yang berjudul tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka sesuai kinerja karyawan akan dijadikan sebagai variabel bebas di dalam penelitian ini. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat menggunakan suatu hipotesis kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Ada pengaruh yang signifikan variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja.

H2 : Ada pengaruh yang signifikan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja.

H3 : Ada pengaruh yang signifikan variabel tingkat pendidikan dan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja.

METODE PENELITIAN

Populasi menurut Sugiyono (2010:117), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan sampel Arikunto (2004,30), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Adapun populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Gajah Jaya. Sedangkan untuk sampel penelitian adalah seluruh karyawan CV. Gajah Jaya sebanyak 32 karyawan.

Secara statistik, uji validitas ini dilakukan dengan teknik validitas internal, Arikunto, (2010:55). Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 maka, jika pada uji validitas didapati hasil signifikansi kurang dari 0,05 (sig. > 0,05) berarti data dinyatakan valid. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukuran dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh *relativ* konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable* (Rumengan, 2011:70). Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai alpha > 0,60 , maka pernyataan *reliable*.
- b. Jika nilai alpha < 0,60 , maka pernyataan tidak *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian, kemungkinan terjadinya masalah dalam analisis regresi cukup terjadi dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data. Masalah ini sering disebut dengan pengujian asumsi klasik yang didalamnya termasuk pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Di dalam analisis regresi linier berganda terdapat dua variabel, variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja, sedangkan variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja. . Adapun hubungan fungsional variabel terikat dengan variabel bebas menurut Sanusi (2011:134) sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$.

Uji F menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama – sama terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel anova. Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen

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%. Menurut Ghozali (2013:97) mengemukakan bahwa: “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan 100%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

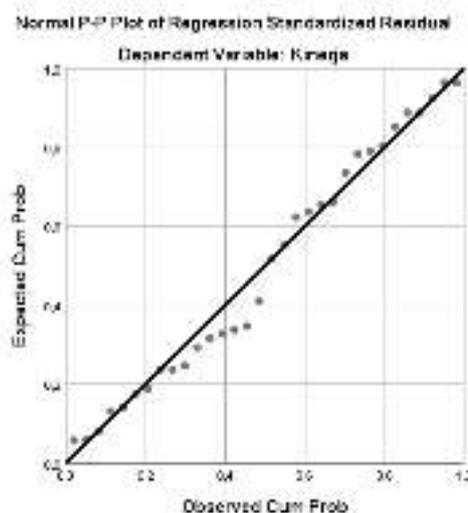
Pada uji validitas, diketahui bahwa dari pertanyaan yang diajukan kepada responden, diperoleh semua pertanyaan valid karena r hitung $> r$ tabel, untuk sampel sebanyak 32 orang, yaitu 0,3494. Dari hasil reliabilitas di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* cukup besar yaitu di atas 0,60. Dengan 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*.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

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 Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

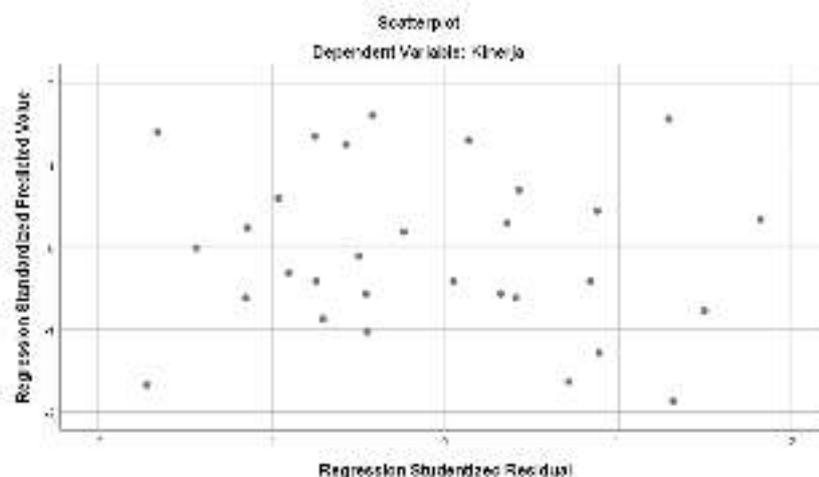
Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Tingkat pendidikan	,974	1,027	Tidak Ada Multikolinieritas
Pengalaman	,974	1,027	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Pengolahan data, 2019

Dari tabel di atas bahwa didapat nilai VIF sebesar $1,027 > 10$ dan toleransi sebesar $0,974 > 0,01$. 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.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi
	Beta
(Constant)	.951
Tingkat Pendidikan	.320
Pengalaman Kerja	.481

Sumber: Pengolahan data, 2019

$$Y = 0,951 + 0,320X_1 + 0,481X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel Tingkat Pendidikan (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0,320 dan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika Tingkat Pendidikan (X_1) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja (Y) akan meningkat.
- Variabel Pengalaman Kerja (X_2) memberikan nilai 0,481 dan mempunyai arah koefisien yang positif terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika Pengalaman Kerja (X_2) 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 R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,448	,29109

Sumber: Pengolahan data, 2019

Berdasarkan data pada tabel 8 uji determinasi R^2 didapatkan R square sebesar 0,448 atau 45%. Hal ini berarti bahwa bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 45% sedangkan sisanya adalah 55% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2011:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama – sama terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel anova.

Tabel 7. Hasil Uji F

Nilai F Hitung	Nilai F Tabel	Nilai Sig.	Kesimpulan
11,782	3,33	0,000	H1 Diterima

Sumber: Pengolahan data, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai Fhitung yaitu 11,782 dan F_{tabel} dengan nilai 3,33. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selain itu, hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 0,05, maka variabel tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Cv. Gajah Jaya.

Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen 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%.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1,335	,192
Tingkat Pendidikan	2,891	,007
Pengalaman	4,315	,000

Sumber: Pengolahan data, 2019

1. Tingkat Pendidikan (X1)

Menunjukkan nilai thitung sebesar 2,891 dan t_{tabel} sebesar 2,0452, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $0,007 > 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Tingkat Pendidikan (X1) terhadap

variabel kinerja (Y). Selain itu, hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi X1 yang lebih kecil dari pada 0,05 yaitu sebesar 0,000, maka variabel Tingkat Pendidikan (X1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Pengalaman Kerja (X2)

Menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,315 dan t_{tabel} sebesar 2,0452, dimana nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Selain itu, hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi X2 yang lebih kecil dari pada 0,05, maka variabel pengalaman kerja (X2) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gajah Jaya Kota Pasuruan. dengan besarnya pengaruh 45%. Bentuk pengaruh antara Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh positif yang ditunjukkan dari nilai - nilai koefisien regresi yang bertanda positif. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja ditingkatkan masing-masing 1 unit skor secara bersama maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan CV. Gajah Jaya Di Kota Pasuruan sebesar (0,320 + 0,481) pada konstanta 951 dan sebaliknya jika variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mengalami penurunan secara bersama-sama masing-masing 1 unit skor maka akan diikuti juga dengan menurunnya kinerja karyawan pada CV. Gajah Jaya (0,320+0,481) pada konstanta 951. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahel Mutiara Ratu et.all ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado “ yang diketahui pengaruhnya sebesar sebesar 0,462 atau sebesar 46,2%.

b. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian kedua mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 2,891 lebih besar dari t tabel sebesar 2,03693 dan tingkat signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Gajah Jaya Di Kota Pasuruan. Hal ini dikarenakan pada CV. Gajah Jaya tingkat pendidikan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Yohanes R. Nababan 2016 yang “ berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado “ yang diketahui pengaruhnya sebesar 0,166 atau 16,6% artinya 16,6% variasi pada kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi pada variable bebas, pendidikan (X1), dan pelatihan (X2) terhadap variable dependent kinerja karyawan adalah sebesar 18,6% dan sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi variabel lain.

c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ketiga mengenai pengaruh pengalaman kerjaterhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 4,315 lebih besar dari t tabel 2,03693 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Gajah Jaya Di Kota Pasuruan. Hal ini dikarenakan pada pada CV. Gajah Jaya Di Kota Pasuruan pengalaman kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lama waktu yang dimiliki di pekerjaan yang sebelumnya membantu saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Jennifer Octora Kapahang et.all 2014 “ Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo” diketahui bahwa 0,540 yang menunjukkan bahwa 54% kinerja karyawan di kantor PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, dipengaruhi oleh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Gajah Jaya. Hal ini mengindikasikan bahwa H1 diterima. Variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Gajah Jaya. Hal ini mengindikasikan bahwa H2 diterima. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Gajah Jaya. Hal ini mengindikasikan bahwa H3 diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu: Sebaiknya perusahaan merekrut karyawan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih tinggi agar perusahaan berkembang dengan baik dan berinovasi baru dengan mengikuti perkembangan zaman. Pada penelitian ini diketahui bahwa ada dua variabel yang berpengaruh terhadap Y, sebaiknya peneliti selanjutnya mencari variabel serta faktor-faktor lain yang juga diduga mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Zainal. Aqib (2014). Model-model, Media dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif). Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kecana,2009), hlm. 151.
- Dwi Astono. Juni “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerja Umum Kalimantan Tengah”, (Journal Manajemen Sains, Vol.2.no:2013)hlm. 38.
- Ihsan Fuad. (2005). Dasar-dasar Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Depdiknas. (2005). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta.
- Manullang, M. (2005) Dasar-dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.
- Karen R. Seeker dan Bill Foster, (2001). “Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” penerbit : PT.Toko Gunung Agung, Tbk Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Arikunto, (2004), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Kelima, Rineka Cipta, Jakarta.
- 2010. Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Rineka Cipta. Jakarta